

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
Eraõiguse instituut

Kaili Rätsepp

**VÄLJAKUTSEL PÕHINEVA TÖÖ KUI PAINDLIKU TÖÖSUHTE LIIGI ÕIGUSLIK
RAKENDAMINE JA VÕIMALIKKUS EESTI ÕIGUSES**

Magistritöö

Juhendaja: Prof Gaabriel Tavits

Tartu 2017

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
PAINDLIKE TÖÖSUHETE ÕIGUSLIKU REGULATSIOONI PÕHIKÜSIMUSED.....	6
1.1. Paindlike töösuhete olemus ja mõiste.....	6
1.1.1. Tüüpilise töölepingulise suhte tunnused.....	6
1.1.2. Paindlike töösuhete ja uute töövormide kriteeriumid, liigitus ja mõiste	7
1.1.3. Väljakutsel põhinev töö kui ebatüüpiline töösuhe.....	10
1.1.4. Töösuhete paindlikkuse vajadus ja mõjud.....	14
1.2. Töötegija kaitstus vs paindlikkus	17
1.2.1. Töötajate kaitse vajadus.....	17
1.2.2. Turvalise ja paindliku tööõiguse tähtsus	18
1.3. Paindlik töö kui töösuhe vs tegutsemine ettevõtjana.....	22
1.3.1. Tööd tegevate isikute liigitus.....	22
1.3.2. Töösuhete iseloomulikud tunnused	24
1.3.3. Täiendavad võimalused töölepingulise suhte tuvastamiseks.....	28
VÄLJAKUTSEL PÕHINEVA TÖÖ JA SELLE ALTERNATIIVIDE RAKENDAMISE VÕIMALIKKUS	34
1.4. Töölepingu tähtsajalisuse piirangud.....	34
1.5. Osalise töötaja rakendamise lähtekohad	42
1.6. Töö väljakutsel mitmepoolse töösuhete osana	45
1.7. Väljakutsel põhineva töö võimalikkus ja alternatiivid	49
KOKKUVÕTE	59
THE LEGAL IMPLEMENTATION AND ADMISSIBILITY OF ON-CALL WORK AS FLEXIBLE FORM OF EMPLOYMENT IN ESTONIAN LEGISLATION. Summary	65
KASUTATUD KIRJANDUS	73
KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU	81

SISSEJUHATUS

Traditsioonilist töötaja ja tööandja vahelist suhet iseloomustab ajaliselt stabiilne range alluvussuhe, mis on suunatud kindlaksmääratud muutumatute tööülesannete täitmisele. Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt oli 1. juulil 2009 jõustunud seaduse üheks lähtekohaks töösuhete paindlikkuse suurendamine. Uue seaduse väljatöötamisel arvestati asjaoluga, et traditsiooniliste töösuhete kõrvale on tekkinud uued ebatüüpilised töösuhted, nagu tähtajalise või osalise tööajaga töölepingu alusel töötamine, renditöö ja töö tegemine kaugtööna. Eesmärgiks võeti traditsiooniliste töösuhete atraktiivsuse ja kasutajasõbralikkuse suurendamise kõrval ebatraditsiooniliste töösuhete ühtse regulatsiooni loomine.¹

Eelnevast hoolimata heidetakse tänasel päeval eelkõige tööandjate poolt ette kehtiva töölepingu seaduse jäikust, mis takistab töötajatega individuaalsete ja paindlike tööalaste kokkulepete sõlmimist ning Euroopas kasutatavate uute töövormide kasutusele võtmist.

Ajakirjanduses levib arusaam, mille kohaselt on Eesti tööseadusandlus jäik ning uusi ja paindlikke töösuhete vorme ei ole võimalik rakendada. Heidetakse ette, et töölepingu seaduses ei ole määratletud uute töö tegemise vormide mõisteid ning paindlike töösuhete rakendamine ei ole võimalik või on lausa keelatud². Väidetavalt on töötajad ilma jäetud sotsiaalsetest garantiidest³. Paindlike töösuhete rakendamiseks on vaja sisse viia seadusemuudatused⁴, sest väidetavalt ei võimalda praegune töölepingu seadus kaasaegseid lepinguid sõlmida.⁵

Kiirelt arenevas ja muutavas ühiskonnas on tüüpiliste töösuhete kõrvale tekkinud mitmeid

¹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 5. Arvutivõrgus: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629 (10.12.2016).

² nt M. Jaakson. Enamikku töösuhtevorme ei saa Eestis kasutada.- Äripäev, 29.10.2016. Arvutivõrgus: <http://www.aripaev.ee/uudised/2015/10/28/enamik-toosuhtevorme-on-takistatud> (10.01.2017).

³ nt Töölepinguseadus on ajale jalgu jäänud. Äripäeva juhtkiri. 02.11.2015 Arvutivõrgus: <http://www.aripaev.ee/juhtkiri/2015/11/02/toolepinguseadus-on-ajale-jalgu-jaanud> (10.01.2017).

⁴ nt E. Lumiste, E. Uusväli. Adokaadid: lühem tööpäev tõstab töötajate produktiivsust ja motivatsiooni.- Postimees, 04.01.2017. Arvutivõrgus: <http://majandus24.postimees.ee/3968109/advokaadid-luhem-toopaev-tostab-tootajate-produktiivsust-ja-motivatsiooni> (10.01.2017).

⁵ nt K. Hansalu. Paindlikud töösuhted nõuavad seadusemuudatusi.- Postimees, 11.04.2016. Arvutivõrgus: <http://majandus24.postimees.ee/3650055/paindlikud-toosuhted-nouavad-seadusemuudatusi> (10.01.2016) ja H. Pahk, A. Daubraite. Uued töölepingu liigid Leedus. <http://www.raamatupidaja.ee/uudised/2016/12/30/no-title> (05.04.2017).

uusi ja paindlikke töö tegemise vorme. Euroopa parlament on rõhutanud⁶, et kuna tööturul eksisteerib mitmekülgseid töötavasid, lepingulisi vorme ja ärimudeleid, siis tuleb pidada esmatähtsaks Euroopa mudelite ja kehtestatud tööõiguse kaitset. Tööõigusest tulenev kaitse peab töötajale olema tagatud igal juhul, sõltumata töösuhte iseloomust, seega on tähtis leida võimalused töösuhete reguleerimiseks selliselt, et oleks tasakaalus nii paindlikkus kui ka turvalisus. Mitmete uute töö tegemise vormide puhul, kus tööd tegeval isikul on suur vabadus töö tegemise viisi, aja ja koha üle otsustada, võib tekkida küsimus, kas sellise isiku tööõigusest tuleneva kaitseta jätmine on õigustatud. Kuidas tõmmata õiglast piiri töösuhte ja ettevõtluse vahele?

Autori arvates on oluline juhtida tähelepanu sellele, et lisaks töölepingutele on tööd tegevate isikutega võimalik sõlmida ka muid, nt käsundus- või töövõtulepinguid. Võlaõigusliku lepingu alusel töötamine ei jäta tööd tegevat isikut ilma ravikindlustusest, pensionikindlustusest ega töötuskindlustusest. Võlaõigusliku lepingu puhul ei laiene aga töötajatele eelkõige töölepingu seadusest tulenev kaitse, mis tähendab nt õigusi kohustuslikule puhkeajale ja tasustatud puhkusele, töandja töötasu maksmise kohustust vähemalt töötasu alammäärast, piiranguid töösuhte lõpetamiseks, õigusi mitmete hüvitistele jm. Samuti ei kohaldu sellisel juhul kollektiivlepingutest tulenevad õigused. Küll aga on lubatud nimetatud lepingusse sisse viia lisasätted, mille kohaselt nt võimaldatakse tööd tegevale isikule tasulist vaba aega puhkamiseks sarnaselt töölepingu seadusest tuleneva põhipuhkusega või ka muud sarnased kokkulepped. Ebatüüpiliste töösuhete puhul võib olla töötaja terviklik ligipääs tööõigusest tulenevatele tagatistele piiratud just seetõttu, et erinevalt tüüpilistest töösuhetest võib olla väiksem omakorda tööga hõivatus, st et näiteks tehakse tööd väiksema töötundide arvuga või puudub järjepidevus, mistõttu on vähenenud ka töötaja sissetulek, millest sõltuvad omakorda isiku õigused ja võimalused sotsiaalsetele hüvitistele. Autor on veendunud, et nimetatud probleem ei tulene töölepingu seaduse jäikusest ega ole lahendatav töölepingu seaduse regulatsiooni muudatustega. Veelgi enam, töölepingu seaduse regulatsiooni liigne paindlikkus võib mõjutada negatiivselt tüüpilistes töösuhetes olevate töötajate kaitset.

Käesoleva töö teemaks on “Väljakutsel põhineva töö kui paindliku töösuhte liigi õiguslik rakendamine ja võimalikkus Eesti õiguses”.

⁶ Euroopa Parlament. Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon atüüpilised lepingud, kaitstud töökarjäär, turvaline paindlikkus ja sotsiaalse dialoogi uued vormid (2009/2220(INI)), 9.06.2010, lk 6. Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2010-0193&format=XML&language=ET> (11.02.2017).

Autor püstitab käesoleva magistritöö kirjutamisel hüpoteesi, mille kohaselt tuleb paindlikes töösuhetes sarnaselt traditsioonilistele töösuhetele lähtuda põhimõttest, mille eesmärgiks on tagada töötaja kui nõrgema poole kaitse ning seetõttu ei ole võimalik ega vajalik kehtestada uutele ja paindlikele töövormidele erinevat õiguslikku regulatsiooni.

Eelnevast tulenevalt on käesoleva magistritöö eesmärgiks välja selgitada, mida mõistetakse väljakutsel põhineva töö kui paindliku ja uue töövormi all ning kuidas paindlikkus mõjutab töösuhete turvalisust. Lisaks sellele on töö eesmärgiks uurida, missugused on nulltunnilepingute ja selle alternatiivide sõlmimise võimalused ja piirangud töösuhetes ning kuivõrd kehtiv töölepingu seadus selliseid kokkuleppeid soosib.

Magistritöö koosneb kahest peatükist ja alapeatükkidest.

Esimeses peatükis käsitleb autor sissejuhatavalt uute ja paindlike töösuhete olemust, tunnuseid ja erinevate töövormidega seonduvaid mõisteid. Lisaks selgitatakse *flexicurity* kontseptsioonist lähtudes välja töösuhete paindlikkuse võimalik mõju turvalisusele. Kuna uute töö tegemise vormide puhul on tihti ebaselge, kas poolte vahel esinev suhe põhineb töölepingul või mõnel muul koostöölepingul, siis on käesoleva magistritöö raames esmase tähtsusega välja selgitada, missugused on ühe või teise suhte peamised tunnused ja missugused on täiendavad lähtekohad piiripealsete juhtumite liigitamiseks.

Teises peatükis uurib autor väljakutsel põhineva töö ja selle alternatiivide rakendamise võimalikkust ning toob sellest tulenevalt välja, missugused kokkulepped on osapoolte vahel lubatud ning missugused kokkulepped seotud rangete piirangutega või lubamatud. Samuti selgitab autor, kas esineb vajadus regulatsiooni täpsustamiseks või muutmiseks.

Töö kirjutamisel kasutab autor allikatena Euroopa Liidu ja Eesti kehtivat õigust, samuti on käsitletud võrdlevalt Soome ja Iirimaa õigust. Lisaks on lähtutud erinevast teadusalasest õiguskirjandusest, tunnustatud rahvusvaheliste organisatsioonide analüüsides ja raportitest ning asutuste õiguslikest arvamustest ja analüüsides.

Tööd iseloomustavad enim järgmised märksõnad: tööõigus, paindlikud töösuhted, nulltunnilepingud, töö väljakutsel.

PAINDLIKE TÖÖSUHETE ÕIGUSLIKU REGULATSIOONI PÕHIKÜSIMUSED

1.1. Paindlike töösuhete olemus ja mõiste

1.1.1. Tüüpilise töölepingulise suhte tunnused

Töölepinguliste suhete regulatsiooni vajadus tekkis 19. sajandil, mil industrialiseerinud riikide tootmistöölised töötasid mitmeid tunde nädalas ebatavalistes ja ebatervislikes tingimustes. Selle tulemusel võeti vastu seadusi ja regulatsioone, mille eesmärk oli kaitsta töösuhete nõrgemat osapoolt- töötajat. Tööõiguse kõrval arenes täiendav regulatsioon, mis tagas lisaks tööõigusest tulenevalt kaitsele ka töötajate sotsiaalsete garantiide süsteemi. Nimetatud õigusvaldkondadest tulenev kaitse on tagatud vaid ametlikult töösuhetes olevatele isikutele⁷, keda mõistetakse tööõiguse regulatsioonist tulenevalt töötajana.

Paindlike töösuhete olemuse sisustamiseks on esmalt vaja selgitada tavapärast ning üldtuntud määratlust standardsetest ehk tüüpilistest töölepingulistest suhetest. Traditsioonilisest töölepingust tulenevat suhet, mida reguleerivad enamuse maailma riikide tööseadusandlustest, iseloomustab määramata ajaks sõlmitud täistööajaga alluvussuhte kokkulepe konkreetse ühe tööandja ja töötaja vahel, mis pakub töötajale töökoha garantii ja parima sotsiaalmajandusliku kaitse. Nimetatud situatsioonis on töötajal kindel töö ühe tööandja juures ja garanteeritud igakuine töötasu. Tööandja saab loota stabiilsele töötajaskonnale, olla kindel ja saada kasu oma töötajate talentidest ja omada õigust juhtida ja kontrollida oma töötajate tööd.⁸ Uuringutes on käsitletud tavapärase töösuhete reeglina ka töötamist väljaspool töötaja kodu,⁹ st et töötaja teeb tööd tööandja määratud ruumis või muus asukohas.

Standardset tööd laiemas tähenduses võib mõista kui töösuhet, mida iseloomustab lisaks eelpool väljatoodule ligipääs sotsiaalsetele garantiidele, töötaja kaitsele, õiglasele tasustamisele, ligipääsule sotsiaalsele dialoogile ja töötaja staatuse kaitsele.¹⁰

⁷ nt. F. Pennings, C. Bosse. The protection of working relationships: a comparative study. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2011, p 1.

⁸ International Labour Organization. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva 2016, p1-2. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. (01.02.2017).

J. Buelens, J. Pearson. Standard work: an anachronism? Antwerp, Cambridge. Intersentia 2013, p V.

⁹ International Labour Organization. Non-standard employment around the world., p 7.

¹⁰ J. Buelens, J. Pearson, p 2.

Enamus töötajaid soovivad jätkusuutlikku ja tähtajatut töösuhet, mis tagab neile regulaarse töötasu. Nad eelistavad tööd, mis võimaldab hoida tasakaalus nii töise kui vaba aja. Nad ootavad õiglast palka ja võrdset tasustamist, ohutut ja tervislikku töökeskkonda. Töötajad vajavad kaitset haigestumisel, tööõnnetuse juhtumil, töö kaotusel ja pensionile jäädes. Nad on huvitatud koolitustest ja õppimisest, et arendada oma oskusi ning karjäärivõimalusi. Neil on õigus olla töökohal esindatud ja inimväärselt koheldud.¹¹

1.1.2. Paindlike töösuhete ja uute töövormide kriteeriumid, liigitus ja mõiste

Sotsiaalmajanduslike arengute ning laialdase informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogiade kasutamise tõttu on tüüpilistele töötegemise viisidele lisandunud mitmeid uusi vorme. Kiirelt arenev ja muutuv ühiskond on tinginud vajaduse suurema paindlikkuse järele tööandjate ja töötajate vaheliste kokkulepete sõlmimiseks. Range alluvussuhe ning ette kindlaksmääratud muutumatute tööülesannete täitmisele suunatud ajaliselt stabiilne töösuhe on fordistik mudel. Tänapäevane tööturg vajab ja kasutab traditsioonilisest fordistikust töömudelist erinevaid võimalusi. Uued töötegemise vormid ja paindlikud töösuhted nõuavad sedavõrd rangelt piiritletud traditsioonilisele töösuhtele lisaks tähelepanu pööramist tööandja ja töötaja vaheliste kokkulepete võimalustele, mis muudavad töösuhted avatumaks, võttes arvesse mõlema poole vajadusi ja huve.

Uute ja paindlike töövormide ametlik definitsioon puudub. Tavapäraselt käsitletakse selle all tööd, mis ei lange standardset tööd iseloomustavate tunnuste alla.¹²

Rahvusvaheline Tööorganisatsioon (edaspidi ILO) on uute töövormidena välja toonud neli liigitust, mida võib mõista klassikaliselt tuntud paindlike töösuhetena:

- a) Tähtajaline töö;
- b) Töötamine osalise tööajaga;
- c) Tähtajaline renditöö ja muud mitmepoolsed töösuhted;
- d) Varjatud töösuhted/ sõltumatu iseseisev töötaja (*dependent self-employment*).

¹¹ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 1.

¹² nt International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p. 7;

International Labour Organization. Non-standard forms of employment. Report for discussing at the Meeting of Experts of Non-Standard Firms of Employment. Geneva 2015, p 1. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms336934.pdf (01.02.2017).

Tähtajaline töö on juhtum, kus töötajatega on sõlmitud leping kindlaks või prognoositavaks ajaperioodiks. See hõlmab tähtajalisi, projektipõhiseid või konkreetse töö sooritamiseks sõlmitud lepinguid, samuti hooajatööd või ajutist juhutööd (*casual work*) ning ühepäevaseid töösuhteid. Juhutöö tähendab töö tegemist väga lühikesel ajaperioodil teatud sündmuse raames, katkendlikult, vaid mõnel tunnil, päeval või nädalal.¹³

Töötamine osalise tööajaga tähendab seejuures, et töötaja töötab vähem tunde kui täistööaja puhul. Osalise tööajaga töötamise all mõistetakse üldreeglina töötamist vähem kui 30-35 tunnil nädalas. Siia hulka kuuluvad nulltunni töölepingud, mida omakorda liigitatakse väljakutsel toimuva töö “*on-call work*” kategooriasse.¹⁴

Tähtajalise renditöö ja mitmepoolsete töösuhetega on tegemist juhul, kui töötaja ei ole otse tööle võetud tööd andva juriidilise isiku poolt, kelle kasuks ülesandeid täidetakse, vaid töötaja teeb tööd kasutajaettevõttes. Selline töösuhe lasub mitme lepingu mõjuvallas. Töötajale maksab töötasu temaga töölepingu sõlminud tööjõurendi agentuur, mitte aga ettevõtte, kus ta reaalselt tööülesandeid täidab ja kelle juhtimisele ja kontrollile allub. Töötaja ja kasutajaettevõtte vahel puudub töölepinguline suhe, kuid ka kasutajaettevõttel on renditöötaja ees teatud, peamiselt tööohutuse ja –tervishoiuga seonduvad, juriidilised kohustused. Kasutajaettevõtte tasub töötaja poolt tehtud töö eest agentuurile, kes omakorda maksab töötajale temaga kokkulepitud töötasu ja kannab töötaja eest vajalikud maksukohustused ja tasub võimalikud hüvitised.¹⁵

Varjatud töösuhete puhul teevad töötajad tööandjatele tööd kolmandate osapoolte kaudu või sõlmitakse töötajatega töölepingu asemel muu eraõiguslik koostööleping, kus töö tegemist juhib ja kontrollib siiski tööandja. Sellise lepinguga välistatakse töötaja iseseisvus ülesannete täitmisel ehk töötaja on küll taotluslikult väärliigitatud iseenesele tööandjaks, kuid faktiliselt on ta tööandjaga alluvussuhtes.¹⁶ ILO ei loe sellist töötamise viisi töölepinguliseks suhteks.

Eurofound on lähtunud uute töötegemise viiside eristamisel tüüpilistest töösuhetest järgmistest kriteeriumitest:

- a) Tööandja ja töötaja vaheline suhe erineb tüüpilisest üks-ühele töösuhetest.

¹³ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 7-8; International Labour Organization. Non-standard forms of employment, p 1-3.

¹⁴ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 8-9.

¹⁵ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 9.

¹⁶ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 9.

Kokkuvõtlikult tähendab see, et lepingu osapoolteks on kas üks töötaja ja mitu tööandjat või üks tööandja, kuid mitu töötajat või ühe lepinguga on seotud nii mitu tööandjat kui ka rohkem kui üks töötaja. Selle liigituse hulka ei loe Eurofound renditööga seotud töösuhted.

- b) Töö tegemine ei põhine tähtajatul ja regulaarsel töösuhtel, vaid on vahelduv, katkestustega või perioodiline.

Klassikaline osalise tööajaga töötamine ja hooajaline töö ei kuulu selle liigituse alla, välja arvatud juhul, kui eelnimetatud töövormid sisaldavad muid uutele töötegemise viisidele omaseid tunnuseid.

- c) Võrgustikutöö ja koostöölepingud iseendale tööandjate (*self-employed persons*) vahel. Antud liigituse alla kuuluvad eelkõige sõltumatud töötajad, kes teevad tööandjale omavaheliste kokkulepete alusel ühiselt projektipõhist tööd.

- d) Muud töötamise viisid, mida võib iseloomustada töötamine väljaspool tööandja tegevuskohta, kus töötaja võib teha tööd mitmes erinevas paigas, kaasa arvatud oma kodus või muus ettevõttes. Samuti kuulub siia töö tegemine, mille iseloom on mõjutatud laialdasest info- ja kommunikatsioonivahendite kasutamisest.¹⁷

Eurofoundi 2015. aasta uuringu¹⁸ tulemusena tuvastati üheksa erinevat uut töötegemise vormi:

- a) Töötaja jagamine (*employee sharing*), mille kohaselt on üks töötaja värvatud grupi tööandjate poolt ühiselt ja töötaja roteerub erinevate tööandjate vahel (kes ei ole tööjõurendi ettevõtte kliendid);
- b) Töö jagamine (*job sharing*), kus üks tööandja võtab tööle kaks või rohkem töötajat, kes ühiselt täidavad ettenähtud tööülesandeid;
- c) Vautšeripõhine töötamine (*voucher-based work*), kus töösuhe ja sellega seotud tasustamine ei toimu töölepingu alusel vaid on vautšeripõhine. Nimetatud juhul on töötegija staatus iseenda tööandja ja töötaja vahepealne.
- d) Vahejuhtimine (*interim management*), mille all mõistetakse uut töötegemise viisi, kus töötaja on tööandja poolt tööle võetud määratud tähtajaks eesmärgiga projekti raames täita konkreetne ülesanne või lahendada teatud probleem. Erinevalt tavapärasest määratud tähtajaga töölepingulisest suhtest sisaldab *interim management* teatud

¹⁷ Eurofound. New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015. Arvutivõrgus:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (15.12.2016), p 4-5.

¹⁸ Eurofound. New forms of employment, p 7.

elemente konsultatsiooniteenusest, kuid nõustaja on pigem töötaja kui väliseksperdi staatuses.

- e) Juhutöö (*casual work*), mis tähendab töötajale suunatud töötamise vormi, kus tööandjal puudub kohustus pakkuda töötajale pidevat ja regulaarset tööd, kuid samas on õigus vajaduse tekkimisel kutsuda töötaja tööülesandeid täitma.
- f) Info- ja kommunikatsioonivahenditel põhinev mobiilne töö (*ICT-based mobile work*), mis tähendab töötaja võimalust teha tööd, kasutades kaasaegseid tehnoloogiaid, erinevates paikades väljaspool tööandja tööruume. Erinevus kaugtööst seisneb veelgi suuremas töö tegemise koha valikuvabaduses.
- g) Grupiviisiline töö (*groud employment*) on samuti töö tegemise kohast sõltumatu võimalus virtuaalsete platvormide kaudu ühendada suurel hulgal toodete müüjaid või teenuse osutajaid ja nende kliente.
- h) Portfoolio töö (*portfolio work*), mis tähendab iseseisva ettevõtja poolt suure hulga klientide teenindamist, kus igale kliendile kuluv aeg on vaid väike osa töötegija kogu töö mahust.
- i) Koostööl põhinev töö tegemise mudel (*collaborative models*), mille kohaselt iseendale tööandjad (*self-employed*) on omavahel sõlminud traditsioonilistele ärilistele partnerlepingutele sarnaneva koos töötamise kokkuleppe.

Uute töötegemise vormide kasutuselevõtt muutub aina aktuaalsemaks. ILO klassifikatsioonist tuleneva nelja paindliku töövormi kõrvale on tekkinud hulgaliselt uusi töötegemise vorme, mille puhul ei ole poolte õigused ja kohustused eelkõige seadusealluvuse määratlemisega seotud probleemidest tulenevalt selge.

1.1.3. Väljakutsel põhinev töö kui ebatüüpiline töösuhe

Töö väljakutsel on töö tegemise liik, mis sisaldab juhuslikke ja ulatuslikult varieeruvaid ettenägematuid ebaregulaarseid töötunde. Selliseid juhutöö kokkuleppeid nimetatakse ka kui “*on-call work*”, “*casual employment*” või “*casual work*”, millele on iseloomulik tööandjapoolne lühike etteteatamine töö tegemise vajadusest. Euroopa Parlament on defineerinud juhutööd kui tööd, mis on ebaregulaarne või ajutine ning millega ei kaasne pidevat töösuhet.¹⁹ Ajutine töö, tähtajaline töö ja juhutöö on omavahel tihedalt seotud

¹⁹ European Parliament. *Atypical work in the EU*, SOCI 106-EN, European Parliament, Luxembourg, 2000, p. 103. Arvutiõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en (12.02.2017).

mõisted. Tähtajalise töö (*temporary work*) mõistet kasutatakse sagedamini suuremat stabiilsust pakkuvate töösuhete puhul, juhutöö (*casual work*) seadusregulatsioon võib olla leebem või vähem reguleeritud ning sellist tööd tehakse tihti mitteametlikult (tulenevalt selle lühiajalisest ja ajutisest iseloomust).

Juhutöö tegemisega kaasneb töötaja jaoks ebaregulaarne sissetulek ja takistused töö ja vaba aja planeerimisel, sest tööandja võib tööd tegeva isiku igal ajal tööle kutsuda, teatades sellest ette väga lühikest aega, kuid teisalt ei ole töötaja jaoks garanteeritud minimaalset tööaega ega palka. Samuti võib kaasneda juba planeeritud töövahetuse vahetu annulleerimine tööandja poolt.²⁰ Tööandjal on küll suur valikuvabadus töö planeerimisel, kuid töötajatelt oodatakse omakorda väga kiiret reageerimist ja survet töö vastu võtta isegi juhul, kui sellises kohustuses lepingus kokku lepitud ei ole (põhjuseks nt töötaja kartus, et järgmisel korral pakutakse tööotsa kellelegi teisele).

Uute ja ebatavaliste töö tegemise vormide piiritlemine on ebamäärane. Ebamäärasus tuleneb sellest, et tihti sisaldavad uued ja paindlikud töövormid mitmete töösuhete liikide tunnuseid. Nt juhutöös võib sisalduda üheaegselt nii tähtajalisus, osaajaga töötamine kui ka mitmepoolne töösuhe (nt tähtajaline renditöö). Juhutööd on võimalik teha ka tööandja ruumidest väljaspool ehk tööd andev isik palub näiteks programmeerijal arendada tarkvara ning sellise ajutise töö tegemiseks ei ole tööandjal otstarbekas ega esine vajadust luua töökoht oma ruumides. Seega võib juhutöö tegemine toimuda kaugtöö vormis.

Nulltunnilepinguid liigitatakse väljakutsel põhinevate töölepingute alla²¹, kuigi nende peamine erinevus juhutööst seisneb selles, et kui juhutöö on üldjuhul tähtajaline, siis nulltunnitöö võib põhineda nii tähtajalisel kui tähtajatul lepingul.²² Tööõiguse üheks eesmärgiks on kaitsta töösuhete stabiilsust, kuid tähtajaliste lepingute puhul on stabiilsuse kaitse oluliselt vähendatud, sest töösuhe lõpeb seaduse kohaselt töötaja ja tööandja vahel kokku lepitud tähtaja või sündmuse saabudes.²³ Reeglina eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Töösuhete stabiilsuse kaitse eesmärgil on seadusandluse tasemel kehtestatud reeglid, mis piiravad järjestikuste tähtajaliste lepingute sõlmimist nt juhutööde tegemisel,

²⁰ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 29.

²¹ Nt International Labour Organization. Non-standard employment around the world.

²² Eurofound. New forms of employment, p 56.

²³ A. M. Swiatkowski, M. Wujczyk. Legal Notions of Stability and Flexibility in Labour and Social Security.- Labour regulation in the 21st century: in search of flexibility and security. Cambridge Scholars, 2012, p. 134.

näevad ette maksimaalse ajalise kestvuse ning sätestavad tähtajaliste lepingute sõlmimiseks lubatavad põhjused.

Nulltunnilepingu all mõistetakse töö tegemise viisi, millega ei kaasne töötaja jaoks garanteeritud töötundide arvu, mis omakorda tähendab töötaja jaoks ebaregulaarset sissetulekut. Kokkuvõtlikult nõustub tööandja maksma töötajale vaid tehtud töö eest, kuid samas ei ole seotud kohustusega pakkuda teatud arv minimaalseid töötunde nädalas, kuus või muul ajaperioodil.

Nulltunnilepingutele on sarnased ka lepingud, mis sisaldavad kokkulepet töötundide arvule teatud ajavahemikuna. Nimetatud hübriidlepingud sätestavad tööandjale minimaalse ja maksimaalse töötundide arvu, mille ulatuses peab ta töötajale garanteerima töötunnid. Töötasu maksmise kohustus piirdub üldjuhul minimaalsete töötundidega juhtumil, kui tööandjal on pakkuda tööd vaid minimaalses ulatuses. Töötaja peab seevastu olema valmis tööd tegema maksimaalselt sätestatud tundide ulatuses. Antud juhtumil on oluline, et töötaja ja tööandja vahelised kohustused töö pakkumisel ja vastuvõtmisel oleks võimalikult täpselt reguleeritud töölepingus, eriti kui töösuhteid reguleerivad seadused sellele otsesõnu selget vastust ei anna.

Ajapaindlikkust iseloomustab ka lepinguline suhe, kus on sätestatud eelduslik minimaalne ja maksimaalne tööaeg, kuid endiselt puudub tööandjal kohustus töötajale helistamiseks ja miinimummääras töö pakkumiseks.²⁴ Selline töösuhe võimaldab tööandjal moodustada reservi töötajatest, keda vajadusel töö täitmiseks kaasata. Nimetatud reservi moodustamine ja haldamine võib toimuda kas tööd andva isiku enda poolt või kasutades tehnoloogilisi lahendusi, kus üks ettevõtte leiab töötajad, keda omakorda saata kolmandate ettevõtete juurde tööle vastavalt n-ö. kasutajaettevõtte vajadusele. Sobivatele töötajatele antakse töö tegemise võimalusest ette teada reeglina lühiajaliselt, sest peamine eesmärk on nt asendada puuduvaid põhikohaga töötajaid või katta hooajalisusest tulenevaid lisatöökohti.

Tehnoloogilistel lahendustel põhineva platvormitöö tegijate kui majanduslikult sõltuvate töötegijate staatus on tüüpiliste töötajate staatusega võrreldav, mistõttu on õigustatud selliste töötajate tööõiguslik kaitse ja tagatiseid minimaalsele sissetulekule jm kaasnevatele garantiidele. Samas ei tohi alahinnata negatiivset pärssivat mõju ettevõtlusele, mille tooks

²⁴ International Labour Organization. Non-standard forms of employment, p 46.

kaasa platvormipõhise töö liigitamine töölepinguliseks suhteks. Sellest tulenevalt peab andma platvormitöös osalevatele pooltele otsustusvabaduse lepinguvormi ja töö tegemise suhte liigitamisel. Arvestades platvormitöö tegija iseseisvust töö sooritamisel ja otsustusvabadust tööülesannete valimisel ehk vabadust otsustada töö tegemise viisi, aja ja koha üle, tuleb üldiselt lähtuda eeldusest, et tegemist on muu kui töölepingulise suhtega, välja arvatud juhul, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Seaduse ja kollektiivlepingute tasemel on võimalik töötajate minimaalseks kaitseks erinormid ette näha, et vältida olukorda, kus töötaja on küll valmis tööd tegema, kuid kuna lepingust tulenevalt on tööandjal õigus tööd pakkuda vaid tööandja vajadusest lähtuvalt, siis puudub töötajal seetõttu ka sissetulek. Esmatähtis on küsimus, kui ulatuslik peaks selline regulatsioon olema ja kuidas vältida nimetatud regulatsiooni võimalikul kehtestamisel selle ebasoodsat mõju tüüpilistes töösuhetes olevate töötajate kaitsele. Nulltunnilepingute reguleerimisel tõstatub küsimus, kuivõrd tasakaalus on tööandja kohustus pakkuda töötajale tööd ja töötaja kohustus pakutud töö vastu võtta.

Väljakutsel põhineva töö, eelkõige nulltunnilepingutel põhineva töösuhte korral on ebaselge, missugused on töötajate ja tööandjate õigused ja kohustused töö pakkumisel ja töö vastuvõtmisel. Juhul kui lepingus on kokku lepitud nt tööaeg 0 kuni 40 tundi nädalas, siis on tööandjal õigus nimetatud ajavahemikul jätta töötajale töö pakkumata või rakendada töötaja tööle 40 tunniks. Sellest tulenevalt on ebaselge, kas töötajal on samuti õigus tööd vastu võtta või sellest keelduda nimetatud ajavahemiku piires. Töötaja poolt töö tegemisest keeldumine võib viia töölepingu lõpetamiseni tööandja poolt, seega on töötaja võimalused tööst keelduda piiratud. Sellest võib järeldada, et tööandjal on õigus otsustada, kas tal esineb vajadus töötaja tööle kutsuda ja tööd pakkuda või mitte, kuid töötaja on reeglina alati kohustatud töö vastu võtma. Töötaja peab seega olema töö tegemiseks valmis maksimaalses kokkulepitud tööaja ulatuses.

Juhtumil, kus tööandja ei ole pikka aega tööd pakkunud, tekib omakorda küsimus, kas selline leping kehtib ja kas esineb alus töölepingu erakorraliseks lõpetamiseks töötaja poolt. Tööandjapoolne lepingurikkumine on vaieldav, sest kui tööajavahemik oli kokku lepitud alates nullist töötunnist, puudub tal töö pakkumise kohustus.

Töölepingulise suhte olemasolu tagab töötajale töölepingu seadusest tulenevad garantiid ja tööõigusliku kaitse. Nulltunnilepingute puhul on sellise kaitse tagamise võimalikkus ebaselge,

millest omakorda tekib küsimus, kas nulltunnilepinguid üldse peaks liigitama töölepinguliste suhete alla või on põhjendatud selliste kokkulepete sõlmimise jätmine muude eraõiguslike normide reguleerimisalasse.

1.1.4. Töösuhte paindlikkuse vajadus ja mõjud

Uute töötegemise vormidega kaasneb töötajate seadusliku kaitse vähenemine võrreldes tüüpilises töösuhtes oleva töötajaga. Samuti kaasnevad olulised tagajärjed eelkõige nendele ettevõtetele, kelle suurem osa töötajatest teevad tööd uute töövormide kohaselt, kuid kes alahindavad vastavate töövormide poolt eeldatavaid erisusi juhtimisotsuste tegemisel. Nii tööandjale kui töötajale võib lühiajaliselt olla kasulik antud töötegemise vormides kokku leppida, kuid pikemas perspektiivis võib see mõjuda negatiivselt nt ebapiisavate investeeringute tõttu innovatsiooni, aeglustada tootluse kasvu, suurendada riski sotsiaalkindlustuse jätkusuutlikkuse vähenemisele, tööturu ebakindlusele ja halvendada ettevõtete majandustulemusi. Samuti on oluline võimalike negatiivsete sotsiaalsete tagajärgede tekkimine.²⁵

Tähtajaline töö annab ettevõtetele paindlikkuse asendada ajutiselt puuduvaid töötajaid, hinnata uusi töötajaid enne püsivasse töösuhtesse astumist ning täita vabu ametikohti vastavalt hooajalise töömahu kasvule. Osalise tööajaga töötajad aitavad tööandjatel paindlikumalt tööaega planeerida ja täita ametikohti, kus ei ole tööd võrdselt täistööajaga.²⁶ Juhu- või renditöötajate kasutamine annab ettevõtetele võimaluse leida tööd tegevad isikud väga lühikese etteteatamise ajaga, kuid samas puudub neil kohustus pikaajalise ja püsiva töösuhte loomiseks.

Ettevõtted soovivad ebatavalisi töövorme kasutada ka kulude kokkuhoiu eesmärgil. Tähtajaliste lepingutega hooajalised töötajad on tihti ka madalama sissetulekuga (sõltuvalt nende töö iseloomust). Tööandjatele võib olla atraktiivne kasutada töötajaid, kes alluvad mõnele muule ettevõttele, alandades nii väljaõppe-, täiendkoolituste ja juhtimise tasusid. Ebatüüpilised töövormid pakuvad paindlikkuse ja võimaluse palgata uusi töötajaid, sh spetsialiste, lühikese etteteatamise ajaga, arvestades hooajalisust ja tööjõuvajaduse kõikumisi ning seda isegi väga suuremahuliste muutuste juures. Tehnoloogilised arengud on kaotanud

²⁵ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p 2.

²⁶ International Labour Organization. Non-standard forms of employment, p 3.

takistused globaalseks virtuaalseks meeskonnatööks.²⁷ Nulltunnilepingud annavad tööandjatele väga suure vabaduse ja paindlikkuse tööjõu kasutamiseks, vähendades püsikulusid ja töömahtude vähenemisega kaasnevate hüvitiste maksmise kohustust.

Töötajate jaoks on paindlikud töösuhted hea võimalus nt tööturule sisenemiseks, töö- ja pereelu ühendamiseks, töötamiseks hariduse omandamise kõrvalt, lississetuleku teenimiseks või nt üleminekuks osaaajaliselt töölt täistööajaga tööle. Uute ja pandlike töövormide kasutamise kasvu tingivad veel mitmed muud eesmärgid.²⁸

Probleemid esinevad juhul, kui ebatavalise töö tegemise vorm pole töötaja jaoks isiklik valik,²⁹ vaid kohustus või kui töötamine tüüpilise töölepingulise suhte alusel on seetõttu ohustatud. Näiteks osalise tööajaga töötamine, kuigi töötaja oleks valmis tööpanuse andma täistööajaga töötades, või tähtajalised töösuhted, kuigi töötaja eelistaks püsivat töökohta. Eurostati aruande kohaselt töötas aastal 2013 Eestis 19 %, Soomes 26 % ja Iirimaa 43 % osalise tööajaga töötajatest, kelle esmaseks valikuks oleks olnud töötamine täistööajaga.³⁰

Paindlikud ja uued töövormid võivad töötaja jaoks esile tuua mitmeid riske, seda eelkõige nimetatud juhul, kui paindlik töötegemise vorm on konkreetses töösuhtes pigem tööandja kui töötaja valik.

Peamised riskid väljenduvad järgmistes nüanssides:

- a) Tööga kindlustatus- statistika kohaselt järgneb tähtajalisele töösuhtele pigem inimese töötustatus kui karjäärivõimalus või töötamise jätkamine tähtajatu tüüpilise töölepingu alusel samas või muus ettevõttes;
- b) Sissetuleku ebakindlus- ebatüüpiliste töösuhete puhul võib töötajatele nii töö tegemise ajal ja ka töö kaotamisel olla garanteeritud vähem sotsiaalseid tagatiseid ja garantiisid kui klassikaliste töölepingutega töötajatel.
- c) Töötunnid- uute töötegemise vormide puhul (nt nulltunnilepingud) on töötajal vähem võimalusi kontrollida töö tegemise aega ja mahtu, mis mõjutab nende töö- ja vaba aja tasakaalu, kuid samuti ebakindlust sissetuleku osas. Erinevad töögraafikud takistavad töötajatel lisatöökohal tööle asumist.

²⁷ International Labour Organization. Non-standard forms of employment, p 4.

²⁸ International Labour Organization. Non-standard forms of employment, p 3.

²⁹ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI).

³⁰ International Labour Organization. Non-standard forms of employment, p 19-21.

- d) Töötervishoid- ja ohutus- tänu ebapiisavale juhendamisele, väljaõppele ja järelevalvele, suhtlemistakistustele ja ebaselgetele juriidilistele kohustustele on ebatüüpilistes töösuhetes olevate töötajate vigastuste tekkimise oht suurem.
- e) Sotsiaalne kindlustatus- teatud juhtudel välistab seadus sotsiaalkindlustuse hüvitised. Isegi juhul, kui sotsiaalsed garantiid on tagatud, piiravad nende efektiivsust töö järjepidamatus või vähene töötundide arv ja sellega kaasnev väiksem sissetulek, mis vähendavad nii töötamise- kui ka pensioniaegseid sotsiaalseid hüvitisi.
- f) Väljaõpe- uute töövormide kasutamisel ei kaasata alati neid töötajaid täiendõppesse, mis võib negatiivselt mõjutada nende töötajate karjäärivõimalusi.
- g) Töötajate esindamine ja muud õigused töökohal- uute töövormide puhul võib töötajal olla vähem võimalusi ametiühingutega liitumiseks ja kollektiivseteks läbirääkimisteks kas juriidilistel põhjustel või nende vähema seotuse tõttu oma töökohaga. Samuti on suurenenud risk töötaja põhiõiguste rikkumisele, eelkõige diskrimineerimisele ja sunnitööle.³¹

Võrdse kohtlemise tagamine kõikides töösuhetes on väga oluline. Regulatsioon, mis näeb ette minimaalse kohustusliku töötundide arvu, seab piirangud tööde ajakavadele, suudab oluliselt kaitsta osalise tööajaga, *on-call* ja *casual work* töötajate tagatist. Seadusandluse tasemel peab vähendama riski uute töötegemise vormide kuritarvitamiseks tööandjate poolt.³²

Eesti tööseadusandlusele heidetakse tööandjate poolt tihti ette selle jäikust, mis takistab töötajatega individuaalsete ja paindlike tööalaste kokkulepete sõlmimist ning Euroopas kasutatavate uute töövormide kasutusele võtmist. Vähe on aga tähelepanu juhitud võimalikele ohtudele, mis selliste uute töövormide kasutamise levimine kaasa võib tuua. Eesmärk ei ole uute töötegemise vormide leviku piiramine, kuid enne tööõiguse paindlikumaks muutmise vajaduse rõhutamist on äärmiselt oluline analüüsida võimalikke kaasnevaid negatiivseid mõjusid, mis võivad vastupidiselt soovitud kasulikkusele väljenduda nii ebatüüpiliste töötajate kui tüüpiliste töötajate tööõigusliku kaitse vähenemises, mis omakorda võib päädida vajadusega sotsiaalkindlustuse süsteemi reformiks.

³¹ International Labour Organization. Non-standard employment around the world, p xxiii- xxiv.

³² International Labour Organization. Non-standard employment around the world. P xxiv.

1.2. Töötajate kaitse vs paindlikkus

1.2.1. Töötajate kaitse vajadus

Tööõigusest tulenev töötajate kaitse on ajalooliselt suunatud just tüüpilistele töösuhetele ning kuigi töösuhete vormid on ajas muutuvad, siis vajadus tüüpiliste töösuhete järele on jääv. Regulatsioon peab küll vastama tööturu tegelikule toimimisele ja vajadustele, kuid tüüpilised töösuhted on ja jäävad tööõiguse mõiste põhiesemeks. Ühelt poolt paindlikkust soodustav ja teisalt töötajate kaitset tagav strateegia kujundamine ja seadusandluse tööõiguse uute arengusuundadega kooskõlla viimine peab toimuma viisil, mis kõige vähem ohustab tüüpiliste töösuhete regulatsiooni eesmärki selle ajaloolises tähenduses- kaitsta töötajat kui nõrgemat poolt.³³

Eesti Vabariigi põhiseaduse³⁴ (edaspidi PS) kohaselt on töötingimused riigi kontrolli all (PS § 29 lg 4) ja igaühel on õigus riigi ja seaduse kaitsele (PS § 13). PS §-st 10 tuleneva sotsiaalse riigi põhimõtte kohaselt tuleb lähtuda põhimõttest, et nõrgemaid tuleb kaitsta, seega peab riik töötajate kaitseks kehtestama töösuhetes kohustuslikke kaitse norme.³⁵ Selliste imperatiivsete kaitse normide kehtestamisel tuleb kaaluda töötaja kasuks sätestatud töösuhete kohustuslikke tingimusi ning teiselt poolt tööandja ettevõtlusvabadust, mida töötaja kaitseks seatavad normid võivad piirata.³⁶

Tööõiguse tekkepõhjuse ehk töötaja kaitse tagamise eesmärki eelduseks võttes mõistetakse tööõigust mh kui töötaja ja tööandja ebavõrdsest seisundist tulenevat vajalikku õiguslikku regulatsiooni. Tööjõu planeerimine on tööandja pädevuses ja seejuures on tööandja roll ettevõtja jaoks teisejärguline. Tööandja omavoli kasutamise piiramiseks peab küll tööõigus kindlustama töötajatele minimaalsed sotsiaalsed garantiid, kuid samal ajal tuleb lähtuda ka tööandja huvidest.³⁷

³³ Simon Deakin. New Forms of Employment: Implications for EU Law- The Law as It Stands.- Bulletin of Comparative Labour Relations -94. New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2016, p 44.

³⁴ Eesti Vabariigi põhiseadus.- RT I, 15.05.2015, 2.

³⁵ A.Henberg. Tööõigus ja põhiseadus. Juridica V/2004, lk 303.

³⁶ A.Henberg. Tööõigus ja põhiseadus. Juridica V/2004, lk 304.

³⁷ G. Tavits. Tööõiguse olemus. Juridica IV/1997, lk 167.

Euroopa parlament on rõhutanud, et kuna tööturul eksisteerib mitmekülgseid töötavasid, lepingulisi vorme ja ärimudeleid, siis tuleb pidada esmatähtsaks Euroopa mudelite ja kehtestatud tööõiguse kaitset. Kõigile töötajatele, olenemata nende tööalasest staatusest, tuleks tagada teatavad põhilised õigused ning on hädavajalik laiendada ebatüüpilistes töösuhetes olevate töötajate kaitset. Euroopa Parlament peab vajalikuks uute ebatavaliste töösuhete loomist, et hõlbustada üleminekuid tööhõive ja töötuse erinevate vormide vahel. Ebatüüpiliste töövormidega töötajate kaitseks on vaja välja töötada tööõiguse sätteid, mis tõhusalt kaitsevad nende õigusi ning tagavad täistööajaga, standardlepingutega töötajatega võrdse kohtlemise töötajate kaitse maksimaalsest tasemest lähtuvalt³⁸

Töötajad vajavad turvalisust. Rangelt tuleb käsitleda töötajatele sissetuleku tagamist ja turvalisuse pakkumist. Samuti on alati fundamentaalne kohustus pakkuda töötajatele koolitusi.³⁹ Läbi turvalisuse aspekti, mis hõlmab mh koolitusmeetmete rakendamist, tuleb üleminekuolukorras töötajaid tööotsingutel toetada ja tagada nende inimväärsed elutingimused.⁴⁰

1.2.2. Turvalise ja paindliku tööõiguse tähtsus

Turvaline paindlikkus on olnud Euroopa Liidus keskseks mõisteks juba 2007. aastast alates. Lissaboni strateegia⁴¹ üheks oluliseks eesmärkide saavutamise nurgakiviks oli *flexicurity* kontseptsioon ning antud mõiste on olulisel kohal ka “Euroopa 2020”⁴² eesmärkide saavutamisel.

³⁸ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI), lk 6.

³⁹ R.Blancpain. In need of Flexicrity and Security In a Global Economy.- Labour regulation in the 21st century : in search of flexibility and security. Cambridge Scholars, 2012., p 27.

⁴⁰ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI), lk 10.

⁴¹ 2000. aastal Lissabonis vastu võetud strateegia, mille eesmärgiks oli muuta Euroopa Liit aastaks 2010 maailma kõige dünaamilisemaks ja konkurentsivõimelisemaks teadmistel põhinevaks majanduspiirkonnaks, suurendades samal ajal sotsiaalset sidusust ja tagades arengu keskkonda kahjustamata.

⁴² 2010. aastal Euroopa Komisjoni poolt algatatud majanduskasvu saavutamisele suunatud Lissaboni jätkustrateegia, mis tuginedes varasemast strateegiast saadud kogemustele arvestades alates 2000. aastast toimunud muutusi.

Turvaline paindlikkus sisaldab erinevaid poliitilisi meetmeid. Euroopa Komisjon on määratlenud *flexicurityt* kui „integreeritud strateegiat, mis on suunatud ühtaegu nii tööturu paindlikkuse kui ka turvalisuse suurendamisele”.⁴³

Euroopa Komisjoni teatises⁴⁴ on esitatud *flexicurity* ehk turvalise paindlikkuse täpne sisuline seletus järgnevalt: *“Paindlikkus tähendab edukat liikumist (üleminekut) ühelt eluetapilt teisele: koolist tööle, ühelt töökohalt teisele, töötuse või tööturult eemalo leku etapilt tööle, töölt pensionile. Selle all ei mõelda üksnes ette võtete suuremat vabadust töötajaid värvata või vallandada ning see ei tähenda, et tähtajatud töölepingud on oma aja ära elanud. See tähendab töötajate edasiliikumist parematele töökohtadele, tööalast tõusu ning annete optimaalset väljaarendamist. Paindlikkus tähendab ka paindlikku töökorraldust, mille puhul uutele produktiivsetele vajadustele ja oskustele suudetakse reageerida kiiresti ja tulemuslikult, ning hõlpsamat töö- ja eraelu kohustuste kombineerimist. Turvalisus omakorda on midagi enam kui lihtsalt kindlustunne, et sulle jääb su töökoht: see tähendab oskuste andmist, mis võimaldavad inimestel tööelus edasi jõuda ja aitavad neil leida uut tööd. Samuti tähendab see piisavaid töötushüvitisi, mis hõlbustavad üleminekut. Lõpuks hõlmab see ka koolitusvõimalusi kõikidele töötajatele, eriti vähe kvalifitseeritud ja eakatele töötajatele.”*

Turvalise paindlikkuse idee koosneb kahest komponendist- turvalisusest ja paindlikkusest. Turvalisus ja paindlikkus ei ole *flexicurity* kontseptsiooni kohaselt vastandlikud mõisted, vaid teineteist toetavad ideed, mida tuleb käsitleda integreeritult. Paindlikkus ei ole suunatud vaid tööandjatele, nagu ka turvalisus ei ole suunatud vaid töötajatele⁴⁵ ega vastupidi.

Lissaboni strateegia eesmärgi kohaselt tuleb luua rohkem ja paremaid töökohti ning samal ajal moderniseerida Euroopa sotsiaalmudeleid. Eesmärgi saavutamisel peab arvestama tööturgude paindlikkust, töökorraldust ja töösuhteid ning turvalisust. Paindlikkuse ja turvalisuse eesmärk on omakorda tagada ja võimendada tööhõivekindlust ning aidata kaasa globaliseerumisega kaasneva kasu saamisele.⁴⁶

⁴³ Euroopa Ühenduste Komisjon. Komisjoni teatis Nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. KOM(2007) 359 lõplik. Brüssel, 27.06.2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=ET> (14.01.2017), lk 5.

⁴⁴ Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis (KOM(2007) 359 lõplik, lk 5.

⁴⁵ P. K. Madsen. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2007 (23) 4, p 525.

⁴⁶ Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis (KOM(2007) 359 lõplik lk 4.

Paindlikkuse ja turvalisuse ühised põhimõtted hõlmavad mh paindlikke ja usaldusväärseid lepingulisi suhteid nii tööandjate kui töövõtjate kui ka kaitstud ja kaitsmata töötajate seisukohast, õiguste ja kohustuste tasakaalu, paindlikkuse ja turvalisuse kohandamist vastavalt liikmesriigi konkreetsetele oludele, tööturule ja töösuhetele. Samuti peaks paindlikkus soodustama nii ettevõttesisest kui ka välist paindlikkust ja turvalisust, toetama soolist võrdsust, edendama valitsusasutuste ja tööturu osapoolte vahelist usaldust ja dialoogi.⁴⁷

Euroopa Parlamendi raportis⁴⁸ on rõhutatud, et liikmesriigid peaksid turvalise paindlikkuse strateegia raames keskenduma kvalitatiivselt headele ühelt töökohalt teisele üleminekutele ja mitte niivõrd töökohtade säilitamisele ning kriitiliselt analüüsima oma töökaitsealaseid õigusakte.

Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt on 1. juulil 2009 jõustunud seaduse⁴⁹ eesmärgiks tööandjate ja töötajate vahelise suhete reguleerimine tagades töötajatele piisava turvalisuse ja võimaldades ettevõtjatel realiseerida oma põhiseaduslikku õigust ettevõtlusvabadusele ning panustades Eesti majanduse konkurentsivõime kasvu.⁵⁰

Töölepingu seaduse aluseks on võetud *flexicurity* ehk turvalise paindlikkuse kontseptsioon, mille kohaselt peab regulatsioon võimaldama osapooltel kujundada töösuhe, mis arvestaks parimal võimalikul viisil nii töötaja kui tööandja huvidega. *Flexicurity* tuumikmõisted paindlikkus ja turvalisus ei ole suunatud vaid töötajale vaid ka tööandja huvide realiseerimiseks nt läbi töötajale usaldatud informatsiooni kaitse tagamise.⁵¹

Tööhõive toetamiseks ja tööjõu liikuvuse lihtsustamiseks mõistetakse turvalise paindlikkuse meetmetena nelja üksteist täiendavat poliitilist komponenti: paindlikud ja usaldusväärsed lepingutingimused, igakülgsed ja tõhusad elukestva õppe süsteemid, tulemuslik aktiivne tööturupoliitika ehk aktiivsed tööturumeetmed, tänapäevased sotsiaalkindlustussüsteemid.

Töölepingu seaduse eelnõus on nimetatud komponendid, mis on Euroopa 2020 strateegia raames endiselt *flexicurity* meetmetena välja toodud ning mille koosmõjus tööturu paindlikkus saavutatakse, selgelt määratletud ja töölepingu seaduse koostamisel arvesse võetud:

- a) Paindlik tööõigus (ehk paindlikud ja usaldusväärsed lepingulised korraldused), mis sätestab poolte õigused selgelt ja arusaadavalt ja võimaldab nii töötajal kui tööandjal

⁴⁷ Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis (KOM(2007) 359 lõplik lk 10.

⁴⁸ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI).

⁴⁹ Töölepingu seadus. - RT I, 07.12.2016, 12.

⁵⁰ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 2.

⁵¹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 2.

kokku leppida mõlema poole vajadustele vastavates tingimustes. Samas on vähendatud tööandja majanduslikke kohustusi töösuhete erakorraliseks lõpetamiseks;

- b) Efektiivne elukestva õppe süsteem, mis tagab töötaja konkurentsivõime ja töövõimelisuse;
- c) Efektiivne aktiivne tööpoliitika, mis hõlbustab töötaja üleminekut ühelt töökohalt teisele või aitab töötut staatusest tööturule siseneda, tagades vajadusel täiend- ja ümberõppe;
- d) Kaasaegsed sotsiaalkindlustussüsteemid, mis tagavad piisava sissetuleku töötuse perioodil.⁵²

Töölepingu seaduse eelnõu seletuskirja kohaselt tagatakse seaduse põhi- ja alaeesmärkide täitmine *flexicurity* põhimõtte rakendamise kaudu, kuid samas ei ole seal ega muudes dokumentides täpsustatud meetmeid, mille abil tagatakse töölepingu seaduses turvalisuse ja paindlikkuse tasakaal.⁵³

Flexicurity kontseptsioon ühendab tööturul paindlikkuse tööturvalisuse ja sotsiaalsete õigustega. Näiteks 2011. aasta Eurobaromeetri uuringu kohaselt leidis 78% vastanutest, et lihtne üleminek ühelt töökohalt teisele aitab inimestel tänapäeval uusi töökohti leida. 77 % vastanutest arvas, et eluaegne töökoht ühe tööandja juures on minevik. 72 % vastanutest oli veendumusel, et paindlikumad töölepingud soodustavad töökohtade loomist.⁵⁴

Ühe tööandja juures töötamist pidas ajalooliseks nähtuseks Iirimaal 84 % vastanutest, kusjuures 14 % seisukohaga ei nõustunud või pigem ei nõustunud, Soomes oli tulemus vastavalt 77% ja 22% ja Eestis 69% ja 28%.

Flexicurity kontseptsioon toimib nõuetekohaselt vaid juhul kui on tagatud sotsiaalne kaitse ja tööturule naasvate inimeste toetamine, mis on olulised elemendid üleminekul hariduselt tööhõivele, ühelt töölt teisele ja tööelult pensionile.⁵⁵ Nii uute kui tüüpiliste töösuhetega peavad kaasnema põhilised õigused, sotsiaalne kaitse; mittediskrimineerimine ja võrdne kohtlemine, töötajate tervise ja turvalisuse kaitse ning sätted töö- ja puhkeaja kohta,

⁵² Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 2.

⁵³ M.Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses.- Juridica IV/2012, lk 297.

⁵⁴ European Commission. Special Eurobarometer 377. Employment and Social Policy. Report. December 2011, p 34. Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_377_en.pdf (01.01.2017).

⁵⁵ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI), lk 9.

pensioniõigused, ühinemis- ja esindatusvabadus, kollektiivlääbirääkimised, kollektiivne tegutsemine, koolituse ja karjäärivõimaluste kättesaadavus ning kaitse töö kaotamise korral.⁵⁶

Paindlikkust ja turvalisust tuleb seega käsitleda integreeritult ja vältida meetodina kas paindlikkuse suurendamist ettevõtete jaoks või turvalisuse suurendamist töötaja jaoks.⁵⁷ Küll aga tuleb tänapäevase töökorralduse kontekstis sätestada lepingud, mis on töökorralduse koha pealt paindlikud ning seoses töökoha kaitse ja õigustega turvalised.⁵⁸ Võib täheldada, et paindlikkuse areng on intensiivsem kui turvalisuse kontseptsiooni kaasajastamine⁵⁹ ning seetõttu on ka ebatüüpiliste lepingutega hõlmatud töötajate turvalisus vähenenud.

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee näeb samuti ohtu ebakindlate töökohtade arvu kasvus, millele on iseloomulik turvalisuse arvelt saavutatav ülemäärane paindlikkus. Välise paindlikkuse valitsemine on ohtlik, kuna see võib tähendada ka tüüpiliste töösuhete ulatuslikku dereguleerimist ebakindlate töösuhete suunas. Paindlikkuse ja turvalisuse mõõtmed peaksid olema tasakaalus ning *flexicurity* strateegiat ei tohiks ellu viia turvalisuse arvelt.⁶⁰

1.3. Paindlik töö kui töösuhe vs tegutsemine ettevõtjana

1.3.1. Tööd tegevate isikute liigitus

Töötaja kui nõrgema poole kaitse on alates tööõiguse tekkimisest tugevnenud ning algse kaitse kõrvale, mis seisnes eelkõige töötajate kaitses nende töötingimustest tulenevalt, tekkis ka sotsiaalse kaitse regulatsioon. Selline kaitse on tänapäeval tagatud vaid neile tööd tegevatele isikutele, kes on tööd andva poolega ametlikult töölepingulises suhtes. Iseseisvad töötajad ja eelkõige mitteametlikult tööd tegevad isikud peavad ise endale looma abinõud haigestumise, töö lõppemise, pensioni ja nt võimaliku invaliidistumise korraks.⁶¹

⁵⁶ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI), lk 11.

⁵⁷ Euroopa Ühenduste Komisjoni teatis (KOM(2007) 359 lõplik, lk 4-5.

⁵⁸ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI), lk 11.

⁵⁹ T. Wilthagen. Flexicurity Practices in the EU- Which way is up? Tilburg University, The Netherlands 2012. Arvutivõrgus: https://www.tilburguniversity.edu/upload/4bc14c6a-0c29-4556-b732-3b30fcb9c0e_wilthagen2012.pdf (14.01.2017), p 9.

⁶⁰ Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (2009/c 318/01), lk 2-3.

⁶¹ F. Pennings, C. Bosse, p 1-2.

Töölepingute asemel sõlmitakse tööd tegevate isikutega ka muid eraõiguslikke lepinguid, sh tehakse suuliseid kokkuleppeid, mis välistavad juriidiliselt töötegija töötaja staatuse ja töölepingu seadusega kaasneva töötaja kaitse. Mitmed probleemid kaasnevad juhul kui töötaja soovib sellise eraõigusliku lepingu vaidlustada ja väita, et olenemata lepingule antud nimetusest, on tegu töölepingulise suhtega. Tööõiguse kohaldumisaslasse jäävate suhete eristamine muudest teenuse osutamise lepingutest on vajalik eelkõige töölepingulise sõltuvussuhte tõttu, mille alusel vajavad pooled, eelkõige töötaja, erilist kaitset ja sellele suunatud tööõiguslikku regulatsiooni. Töölepingu ja mõne muu lepingu eristamisel tuleb hinnata juhtumipõhiselt suhet iseloomustavate tegurite kaudu.⁶²

Enamikes õigussüsteemides saab jagada tööd tegevad isikud kahte kategooriasse, kellest esimesed on töölepingulised töötajad ehk töösuhtes olevad töötajad ja teised, kellel ei ole töölepingust tulenevat töösuhet ja keda nimetatakse ka iseseisvateks töötegijateks, sõltumatuteks töötegijateks, füüsilisest isikust ettevõtjateks või iseendale tööandjateks. Esimesse kategooriasse liigitatud töötegijaid iseloomustab tööõiguslik kaitse, teise kategooria töötegijatele tööõigusest tulenev kaitse ei laiene, küll aga on neil õigused ja kohustused, mis tulenevad tsiviilõigusest, eelkõige äri- ja võlaõigusest.

Lisaks eelnevale saab välja tuua sellised tööd tegevad isikud, kelle puhul ei ole eelpool toodud liigitamine ühte või teise kategooriasse üheselt mõistetav. Sellised n-ö hallil alal (*grey zone*) olevad tööd tegevad isikud võib omakorda liigitada kaheks⁶³:

- a) Töö tegemise vormid, mis sisaldavad nii alluvussuhtele kui iseendale tööandjale iseloomulikke tunnuseid, millest tulenevalt on vaieldav nende liigitamine ühte või teise kategooriasse;
- b) Näilised füüsilisest isikust ettevõtjad/ iseendale tööandjad, kus on tegelikult alluvusvahekorras olev töösuhe nimetatud muuks eraõiguslikuks suhteks kui töölepinguliseks kokkuleppeks.

⁶² E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, 2013. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (22.12.2016), lk 13.

⁶³ nt A. Perulli. Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. European Commission, Brussels, 2002 ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en, p 15.

Ettevõtja ja töötaja eristamine kajastub põhiseaduses, mille § 29 sätestab igähe põhiõigusena vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Vabadus valida teenuse osutamise ja sellest kasu saamise ning kellegi teise huvides töötamise ja selle eest töötasu saamise vahel on aluseks iseseisva töö ja tulu teenivate isikute ehk ettevõtjate ning sõltuvusliku töötaja eristamiseks põhiseaduslikul tasandil.⁶⁴

Füüsilisest isikust ettevõtjad teevad iseseisvana tööd ühele või mitmele tööandjale. Füüsilisest isikust ettevõtjaid võib olla selliseid, kelle sissetulek on minimaalne, kuid ka selliseid, kes iseseisvalt tööd tehes suudavad end majanduslikult väga hästi kindlustada ning vähendada majandustegevusest tulenevaid riske ja ebakindlust tööga kindlustatuse osas. Küll aga on selliste töötajate staatus tihti töötajate omaga väga sarnane ning esinevad töösuhte iseloomulikud tunnused, olles tööd pakkuvast isikust sõltuvad läbi alluvusvahekorra, majandusliku sõltuvuse. Nad on kahtlusteta liigitatavad ettevõtjatena juhul kui neil on "klientideks" mitu isikut, kellele nad tööd teevad või teenuseid osutavad ning nad kasutavad töö tegemiseks oma vahendeid. Samas on aga nende majanduslik olukord töötajale sarnane, millest tulenevalt tekib küsimus, kas nad siiski vajavad mõningast sarnast tööõiguse kohaldumisaslasse jäävat kaitset.⁶⁵

1.3.2. Töösuhte iseloomulikud tunnused

ILO 2006. aasta soovitude⁶⁶ kohaselt on töösuhte iseloomulikud tunnused järgmised:

- a) tööd tehakse teise poole juhtimisel ja kontrolli all;
- b) töötaja on kaasatud ettevõtte tegevusse (nt läbi ühisürituste, töökorralduse reegleid järgides või nt tööandja ruumides tööd tehes);
- c) tööd tehakse teise isiku ehk tööandja kasuks;
- d) tööd tehakse töötaja poolt isiklikult;
- e) tööd tehakse kindlaksmääratud tööajal või töökohal, mille on määranud töö tellija või mis on poolte vahel kokku lepitud;
- f) töö tegemine on kestav ja järjepidev;

⁶⁴ A.Henberg. Tööõigus ja põhiseadus. Juridica V/2004, lk 302-303.

⁶⁵ F. Pennings. The Various Categories of Persons Performing Work Personally.- The protection of working relationships: a comparative study. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2011, p. 8-9.

⁶⁶ ILO Recommendation No 198. Employment Relationship Recommendation, 2006. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (02.04.2017).

- g) töö tegemiseks on vaja töötaja kättesaadavust ja kohalolekut või tööd tehakse tellija seadmete, materjalide ja vahenditega;
- h) perioodilise tasu maksmine, mis moodustab kogu või valdava osa töötaja sissetulekust, millele lisaks võib töötajale maksta muid hüvesid näiteks toitlustuse, majutuse või transpordi kompenseerimise näol.
- i) Töötajale võimaldatakse puhkeaeg ja iga-aastane puhkus;
- j) töölähetusega kaasnevate kulud kaetakse tööandja poolt;
- k) töötaja ei kanna tööandja ettevõtlusest tulenevat finantsriski;
- l) võimalikud piirangud töölepingust tulenevalt nt töötajale sätestatud konkurentskeeluna või tööandja ärisaladuse avaldamisele.

Eesti on ILO soovitusi järgides kehtiva töölepingu seaduse (edaspidi ka TLS) koostamisel igati arvestanud ning nimetatud soovitustele tähelepanu juhtinud töölepingu seaduse eelnõus ja selgitustes. Ka Eesti kohtud on korduvalt rõhutanud ILO soovituste põhjal Eesti seadusesse üle kantud põhimõtteid töösuhte tuvastamisel. Näiteks lahendis 3-2-1-41-11 on Riigikohtu tsiviilkolleegium selgitanud, et TLS § 1 mõtte kohaselt tuleb töösuhte tuvastamisel teha kindlaks eelkõige, kas töötaja on tööülesannete täitmisel tööandjaga alluvusvahekorras ehk kas väidetaval tööandjal on õigus korraldada tööprotsessi, anda töötajale juhiseid ja kontrollida tööd ning töötaja on kohustatud alluma tööandja korraldustele, juhistele ja töökorrale. Kui lepinguga on töötajale võimaldatud teatav iseseisvus nt töö tegemise viisi, aja ja koha valikul, siis on töösuhte kindlakstegemiseks mh oluline töötaja alluvuse määr ehk see, mil määral ta oli seotud tööandja korraldustega töö tegemise viisi, aja ja koha kohta.⁶⁷ Töösuhte välistab kriteerium, mille kohaselt on tööd tegeval isikul õigus olulisel määral iseseisvalt otsustada töö tegemise viisi, aja ja koha üle (TLS § 1 lg 4).

Peamine töösuhet iseloomustav tunnus on seega eelkõige alluvussuhe tööandja ja töötaja vahel. Tööõigus reguleerib töötaja ja tööandja vahelisi töösuhteid töötaja poolt sõltuva töö tegemisel tööandja alluvuses.⁶⁸ Töölepingulise suhte hindamise esmaseid kriteeriumeid on seega tööd tegeva isiku allutatus tööd andva isiku juhtimisele ja kontrollile. Töösuhet iseloomustab ülesannete isiklik täitmine ehk töötaja ja tööandja vaheline tihe isiklik seos⁶⁹. Füüsilisest isikust ettevõtjale on seevastu iseloomulik tööandja kontrolli ja alluvussuhte puudumine.

⁶⁷ Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. juuni 2005. a otsused tsiviilasjades nr 3-2-1-3-05 (p 15) ja nr 3-2-1-9-05 (p 15))

⁶⁸ G. Tavits. Tööõiguse olemus. Juridica IV/1997, lk 168.

⁶⁹ G. Tavits. Kellele laieneb töölepingu seadus? Juridica IV/1996, lk 155.

Nulltunnilepingute ja muude juhutöö liikide puhul ei ole selge, kas töötegijad, kes on tööga hõivatud vaid juhul kui neile töö tegemist teise poole vajadusele vastavalt antakse, peavad tegema tööd isikult ja tööd andva isiku juhtimise ja kontrolli all. Nii vabakutseliste kui *on-call töötajate* puhul on samuti küsimus töölepingulise suhte määramisel nende alluvusvahekorra olemuse kohta. Tavaliselt ei otsusta tööd andev isik nende tööpäeva alguse- või lõpuaega või kas nad teevad tööd isiklikult või kellegi abiga. Ei ole ka selge, kas nad peavad igal korral, kui töö tegemist vajav pool seda ütleb, andma oma nõusoleku tööle tulemiseks. Sellest tulenevalt sõlmitakse selliste töötegijatega lepinguid erinevalt, esinevad nii töölepingulised kui muu tsiviilõigusliku lepingu alusel sõlmitud kokkulepped.⁷⁰ Probleeme ei ole seni, kuni tööandja suudab kindlustada töötaja tööga ning töö tegemise viis on iseloomulik tavapärasele töösuhtele. Juhul, kui tööandjal puudub kohustus pakkuda tööd olukorras, kus ta töötajat ei vaja, tõstatub koheks küsimus töösuhte ja kehtiva töölepingu olemasolust. Juhul kui töötajale on antud õigus tööandja poolt pakutud tööst keelduda, on tegu sedavõrd olulise iseseisvusega töö tegemise aja üle otsustamisel, mis seab omakorda kahtluse alla töölepingulise suhte olemasolu.

Töö eest perioodilise tasu maksmine on töösuhet iseloomustav kriteerium, mille kohaselt on tööandjal kohustus töötajale töötasu maksmiseks ja töötajal õigus regulaarsele garanteeritud sissetulekule. Eeldatakse, et kuni ei ole tõendatud vastupidist, on lepingu puhul, mille kohaselt teeb üks isik teisele tasu eest tööd, tegemist töösuhtega.⁷¹ Töötaja on majanduslikult sõltuv tööandja poolt makstavast töötasust. Nulltunnilepingute puhul on töötajal õigus saada tasu vaid tehtud töö eest. Juhul, kui tööd ei ole tehtud, ei ole ka töötajal õigust töötasule. Tööandja poolt regulaarse töötasu maksmise kohustuse puudumisel võib tekkida olukord, kus nulltunnilepingute alusel töö tegemist ei saa lugeda töölepinguliseks suhteks.

ILO üheks soovitus, mille põhjal töölepingulist suhet tuvastada on töö kestvus ja järjepidevus. Nulltunnilepingute eesmärgiks on oluliselt vähendada tööandja kohustust pakkuda töötajale stabiilset ja regulaarset tööd. Antud kriteeriumi kohaselt ei ühti nulltunnilepingud eesmärgilt traditsioonilise töösuhete aluspõhimõtetega ning juhul, kui tekib vaidlus töölepingulise suhte tuvastamiseks olukorras, kus töö pakkumine on olnud ajutine ja ebaregulaarne, tuleks tõlgendada sellist lepingut muuks kui töölepinguks.

⁷⁰ F. Pennings, p 7-8.

⁷¹ Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 13.

Uute töötegemise vormide puhul on ILO soovitud lähtumine ebapiisav ning ei anna selget tulemust, mille alusel saab isikuid liigitada töösuhtes olevateks poolteks, sest need sisaldavad nii töösuhet iseloomustavaid tunnuseid kui iseseisvat töötegemist. Paindlikud töövormid nagu ajutised töötajad, *on-call workers*, ülepiirilised kolmepoolsed töösuhted (kus ühele ettevõttele teevad tööd teise ettevõtte töötajad ehk alltöövõtt) ei pruugi sobituda ei ühte ega teise kategooriasse, kuna neile on iseloomulikud nii töösuhet kui iseseisvat ettevõtlust iseloomustavad tunnused. Näiteks ülikoolis loenguid andval professoril võib olla õigus otsustada missugusel konverentsil ta osaleb, keda ta konsulteerib, kas ta võtab osa ülikooli poolt määratud teadusuuringu teostamisest või mitte- seega saab teda mitmel viisil pidada iseenda tööandjaks, kuid kellele maksab töötasu ülikool. Sarnaste näidetena võib nimetada ameteid nagu arst, advokaat, juhatuse liige, patsiendi kodus töötav meditsiiniõde-hooldaja.⁷² Iseseisvuse tunnused töö tegemisel annavad tööd pakkuvatele ettevõtetele võimaluse kulude kokkuhoiduks, et vältida miinimumpalga, ületunnitöö, lepingu ülesütlemise ja maksude tasumise nõudeid, mis on kohustuslikud töölepingulises suhtes olevale tööandjale.⁷³

Iirimaal on välja antud tegevusjuhised⁷⁴ töösuhete ja iseendale tööandjate staatuse tuvastamiseks. Tegevusjuhise kohaselt on välja toodud järgmised peamised töötajatele ja töösuhetele omased kriteeriumid:

- a) töö toimub teise isiku kontrolli all, kes juhib kuidas, millal ja kus peab tööülesandeid täitma;
- b) pakutakse üksnes tööd;
- c) makstakse fikseeritud tunni-, nädala- või kuupõhist töötasu;
- d) tööülesandeid täidetakse isiklikult;
- e) tööd tegev isik ei pea end ise varustama töö tegemiseks vajalike materjalidega;
- f) tööd tegev isik ei pea hankima peamisi töö tegemiseks vajalikke seadmeid (va pisiseadmed)- seda kriteeriumi tuleb hinnata juhtumipõhiselt kõiki asjaolusid arvestades;
- g) tööd tegev isik ei kannata tööga kaasnevat finantsriski;
- h) tööd tegevalt isikult ei eeldata ärilist vastutust tehtud investeerimis- ja juhtimisotsustelt;
- i) tööd tegeval isikul puudub võimalus teenida kasumit äritulemustelt;

⁷² F. Pennings, C. Bosse, p 9.

⁷³ F. Pennings, C. Bosse, p 2.

⁷⁴ Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals, 2010. Arvutivõrgus: www.revenue.ie/en/tax/it/.../code-of-practice-on-employment-status.pdf (28.11.2016).

- j) tööaeg on määratletud kokkulepitud tundide arvuna nädalas või kuus;
- k) tööd tehakse ühe isiku või ettevõtte jaoks;
- l) kulutused, mis on tööülesannete täitmiseks tehtud (sh reisikulud) katab tööd andev isik;
- m) ületunnitöö eest makstakse lisatasu või kompenseeritakse vaba ajaga.

Tegevusjuhised nimetab isiku liigitamise ettevõtjaks järgmistest peamistest kriteeriumitest lähtuvalt:

- a) isikule kuulub ettevõtte;
- b) tööd tegev isik kannab finantsriski, mis kaasneb lepingu alusel võetud kohustusega nt ebakvaliteetselt teostatud töö korral;
- c) eeldatakse vastutust ettevõtte investeeringute ja juhtimisotsuste tegemisel;
- d) omab õigust ettevõtte kasumile;
- e) omab kontrolli selle üle, mis, kuidas, millal ja kus on tehtud ja kelle poolt on töö sooritatud;
- f) omab õigust töö tegemiseks tööle võtta teisi isikuid ja otsustada töötingimuste üle;
- g) saab samaaegselt osutada samu teenuseid rohkem kui ühele isikule või ettevõttele;
- h) hangib töö tegemiseks vajalikud seadmed ja materjalid;
- i) omab kindlat tegevuskohta, kus asuvad töö tegemiseks vajalikud materjalid, seadmed jms;
- j) teeb kulutusi ja lepib kokku töö eest makstava tasu;
- k) tagab iseendale vajalike kindlustuste olemasolu;
- l) omab õigust otsustada töö sooritamiseks kuluvate töötundide arvu üle.

1.3.3. Täiendavad võimalused töölepingulise suhte tuvastamiseks

Lepingu liigitamiseks ja töölepingulise suhte tuvastamiseks on välja pakutud erinevaid täiendavaid abistavaid raamistikke. Mark Freedland on välja pakkunud⁷⁵ töösuhte analüüsimise võimaluse läbi viie mõõtme:

- a) töötaja;
- b) tööd pakkuv ettevõtte;

⁷⁵ M. Freedland. From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus, - Industrial Law journal 35, no. 1(2006), 12.

- c) kestvus ja järjepidevus;
- d) personaalsus ja asendatavus;
- e) eesmärk ja motivatsioon.

Need dimensioonid ei anna siiski suhete liigitamiseks ammendavaid lahendusi ega ole hindamiseks lõplikud kriteeriumid, vaid elemendid, mis võivad teatud juhtudel kvalifitseerimisel abiks olla. Need töösuhete hindamist abistavad elemendid on asjakohased kõikide töösuhete seisukohast, kuid on kasulikud eelkõige aitamaks kvalifitseerida ebatüüpilise töötegemise vormis suhteid ja võrrelda konkreetset suhet töösuhetega. Antud analüüsimetmetest võib olla kasu nt *on-call töötajate* suhete liigitamiseks, kus personaalsuse ja asendatavuse hindamisel sõltub tulemus sellest, kui palju peab see töötegija ülesandeid täitma isiklikult ning võrdlema seda järeldust teiste töösuhetega. Töö tegemist ei iseloomusta täielik alluvussuhe ega ka iseseisvus, vaid sellel tööil võib olla erinevaid eesmärke ja rõhuasetusi ning variatsioone. Personaalne otsustusvõime ja iseseisvus on väga iseloomulik ka praktikantidele, ülikooli professoritele jm.⁷⁶

Uute paindlike töövormide eristamiseks tsiviilõiguslikest suhetest, mis ei ole hõlmatud tööõiguse kaitsega, saab tähelepanu juhtida Alain Supiot ettepanekutele⁷⁷, mis tulenevad samuti probleemist, et tööõigusliku kaitse ulatus ei ole piisav ega hõlma tööd tegevaid isikuid, kelle tegelik suhe on võrreldav töötajatega.

Alain Supiot ettepanekud on järgmised:

- a) Euroopa Liit peab kehtestama liikmesriikideülese töötaja mõiste.
- b) Kohtutele tuleb anda õigus tsiviilõiguslikke lepinguid ümberkvalifitseerida töölepinguteks. Selle eesmärk on kindlustada, et tööõiguslik kaitse laieneks isikutele, kes täidavad *de facto* ülesandeid kui töötajad.
- c) Tööõiguse ulatust tuleb laiendada, et see oleks kohaldatav erinevatele tööd tegevatele isikutele, mitte ainult isikutele, kes täidavad ülesandeid kui töötajad.
- d) Teatud tööõiguse aspektid tuleb laiendada töötajatele, kes ei ole töötajad ega iseseisvad ettevõtjad (*self-employed*). Töötajatele, keda ei saa nimetada töötajateks,

⁷⁶ F.Pennings, p 10.

⁷⁷ A. Supiot. Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe.- Oxford University Press, 2005. Algne raport avaldati Prantsusmaal 1999. Aastal (Au-delà de l'emploi, Paris:Flammarion, 1999)

kuid kelle majanduslik sõltuvus tööd andvast isikust on võrreldav töötaja omaga, peavad laienema vastavad sotsiaalsed õigused.⁷⁸

Töö autor leiab, et liikmesriikide ülese töötaja mõiste kehtestamine ei anna eelist problemaatiliselt määratletava töö tegemise suhte kvalifitseerimisel. Euroopa Liidu õigus⁷⁹ käsitleb töötajat isikuna, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse alusel. Seega on töötaja mõiste sisustamine iga liikmesriigi enda otsustada ning mõiste defineerimise pädevuse muutmine pigem kitsendaks liikmesriikide võimalusi töötajate kaitse strateegiate paremaks rakendamiseks. Liikmeriikidele peab jääma õigus siseriikliku seadusandluse paindlikumaks kujundamiseks vastavalt iga riigi eripärale. Üldise töötaja mõiste defineerimine võib omakorda kaasa tuua täiendavaid probleeme, mis võib tüüpiliste töölepingute alusel töötavate isikute kaitset vähendada.

Kohtute rolli poolte vaheliste suhete määratlemiseks ja ümberkujundamiseks ei saa alahinnata, kuid eelkõige on selline meetod vaidluse puhul töötaja kaitse tagamise viimane abinõu. Autori hinnangul on võimalik uute töövormide ja paindlike töösuhete korral kohtul erapooletult hinnata iga üksikjuhtumi asjaolusid ning õiglaselt liigitada konkreetne suhe kas töölepinguliseks või mitte. Autor on veendunud, et vaidluse korral lepingu ja suhte liigitamise üle, on oluline alati järgida põhimõtet, mille kohaselt tuleb eeldada, et töö tegemiseks sõlmitud lepingu puhul on tegu töölepinguga. Juhul, kui töötajaja ja tööd andva poole kokkuleppel on nii töölepingu kui ka mõne muu lepingu tunnused, mistõttu ei ole lepingulise suhte olemust võimalik üheselt määrata, loetakse poolte sõlmitud leping töölepinguks. Kokkuleppe saab määratleda muuks kui töölepinguks ainult siis, kui huvitatud pool (reeglina tööandja) seda tõendab. Üksnes juhul, kui on ilmne, et poolte sõlmitud kokkulepe ei ole tööleping, saab sõltumata poolte väidetest lugeda tuvastatuks, et pooled ei sõlminud töölepingut.⁸⁰

Küll aga peab pooltele olema ettenähtavusest tulenevalt selge, missuguse konkreetse õigussuhte alusel on nad lepingu sõlminud. Kohus saab küll kujundada praktikat, kuid see ei saa olla primaarseks võimaluseks poolte õiguste tagamiseks.

⁷⁸ F.Pennings, p 11-12.

⁷⁹ Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta.- L 82/16, 12. märts 2001.

⁸⁰ nt Riigikohtu tsiviilkolleegiumi 14. juuni 2005. a otsused tsiviilasjades nr 3-2-1-3-05 (p 18), 3-2-1-9-05 (p 18), 19. aprilli 2010. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-26-10 (p 11)), 3-2-1-41-1.

Tööõiguse ja selle aspektide laiendamine võib lihtsustada uute ja paindlike töösuhete kaitsmist, kuid teisalt võib ohustada ettevõtlusvabadust ja soodustada huvitatud pooltel selle kuritarvitamist. Autor peab tähtsaks, et töösuhete mõistete laiendamine ei vähendaks tüüpiliste töötajate kaitset. Ainuüksi tööõiguse mõistete muutmine ei ole parim lahendus. Sotsiaalne kaitse peab laienema kõikidele isikutele, sõltumata nende liigitusest nt töötegijaks, töötuks, pensionäriks, seega ei ole see ainuüksi töölepingu seaduse tasemel lahendatav küsimus.

Samuti on Ton Wilthagen välja toodud idee⁸¹ laiendada töölepingu mõistet ning nimetada see “tööturu lepinguks”. Töötuskindlustus tuleks ümber korraldada töökindlustuseks ning mõista tööõigust laiemalt kui individuaalse töösuhte õigust, mille kohaselt laiendada põhiõiguste tagamine kõigile tööturul osalejatele.

Adalberto Perulli on majanduslikult sõltuva töötaja kaitsest lähtuvalt nimetanud neli stsenaariumit⁸²:

- a) Säilitada valitsev olukord. See tähendab, et majanduslikult sõltuvate töötegijate kaitse saab toimuda ka läbi üldiste eraõiguslike lepinguliste suhete printsiipide, eelkõige lähtudes õigsusest ja hea usu põhimõttest. Printsibikeskne lähenemine ei pruugi siiski tagada piisavat kaitset ning sõltuv töötegija on mõjutatud majanduses toimuvatest muudatustest.
- b) Uute töötegemise vormide loomine ehk uute õiguslike kategooriate lisamine alluvusvahekorras oleva töösuhte ja iseendale tööandja kategooria vahele. Sellel puhul on seadusandlust või õiguspraktikat kohaldades võimalik teatud kaitsenorme laiendada ka ebatüüpilistele töösuhetele. Perulli on veendunud, et sellist lahendust tuleb vältida, sest see võib vastupidiselt kaasa tuua uusi õiguslikke probleeme töötegemise vormide kvalifitseerimisel töösuhte ja ettevõtluse kategooriasse.
- c) Alluvussuhte mõiste ümberdefineerimine ja laiendamine, et mõiste vastaks muutunud sotsiaalmajanduslikule sisule. Selle eesmärk on takistada näiliku ja tegeliku iseseisvuse mõistete hajutatust. Teisalt on alluvusvahekorra mõiste laiendamine ohtlik, sest võib kaasa tuua selle ülemäärase edasiarendamise.

⁸¹ T. Wilthagen, p 13.

⁸² nt A. Perulli. Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. European Commission, Brussels, 2002, p 112-116. Arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en (11.01.2017).

- d) Kõikidele lepingutele, mille alusel tehakse teisele isikule tööd, laiendada sotsiaalsete garantiide kaasnemine tööd tegevatele isikutele, sõltumata formaalsest autonoomiast (iseendale tööandjaks olemisest) või alluvusvahekorra.

Euroopa Parlament leiab, et iseseisvaid vabakutselisi töötajaid tuleks kohelda kui mikroettevõtjate ainulaadset alajaotust ning sellist ettevõtluse vormi tuleks toetada nii ettevõtluse alustamisel kui laiendamisel ning edendada selle rühma elukestvat õpet. Iseseisvad töötajad omavad olulist mõju majanduse elavdamisele. Iseseisev töötamine suurendab isikute võimalusi tööturule sisenemiseks või on tüüpilisele töösuhtele alternatiiviks. Liikmesriikide roll on tagada, et ebatavaliste lepingute kasutamise eesmärk ei oleks ebaseadusliku tööhõive varjamine vaid vahend tööturu tõhusaks integratsiooniks, mis annab töövõtjatele ja ettevõtetele turvalisuse ja paindlikkuse tööalase ja ärilise konkurentsivõime suurendamiseks.⁸³

Töölepingulised suhted on seaduse tasemel reeglina väga põhjalikult reguleeritud ja poolte privaatautonomia piiratud- tulenevalt alluvussuhtest ja töötaja kui nõrgema poole kaitsevajadustest. Sellest tulenevalt on lepingulise suhte faktiline iseloom selle formaalsest määratlusest olenemata tähtsam, kuigi töölepingust erineva lepingu sõlmimine võib tööandjale olla odavam ja sobivam eelkõige vähesemate piirangute, palgatingimuste ja maksekohustuste tõttu.⁸⁴

Juhtumit, kus töötajate värbamiseks või teatud tööülesannete alltöövõtuks kasutatakse tööhõive- või lepingukorraldust ning samal ajal selle konkreetse töösuhte tegelikud asjaolud ei vasta selle lepingulise töö konkreetse vormi ametlikele õigusnõuetele ei otseselt töösuhte ega kaudselt alltöövõtusuhete alusel, määratletakse töö- või lepingusuhetega seotu pettuseks. Lepinguvorm võib küll näiliselt olla õiguspärane, kuid sellega varjatakse lepingus sätestatust erinevat töösuhet või tööandjat.⁸⁵ Töösuhte varjamiseks sõlmitud kommertslepingud võivad töötajale kaasa tuua halvemad töötingimused ja vähenenud sotsiaalse kaitse ning mõjutada negatiivselt ettevõtete konkurentsivõimet.⁸⁶

⁸³ Euroopa Parlamendi raport 2009/2220(INI), lk 6.

⁸⁴ Eurofound. Exploring the fraudulent contraction of work in the European Union, p 5.

⁸⁵ Eurofound. Exploring the fraudulent contraction of work in the European Union, p 1.

⁸⁶ Eurofound. Exploring the fraudulent contraction of work in the European Union, p 5.

Eurofoundi uuringu⁸⁷ kohaselt selgus, et 79 % uuringus osalenud riikidest kasutati füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist pettuse eesmärgil. Rohkem kui pooltes riikides (55 %) märgiti tähtajalise töölepingu ja töötajate lähetamisega seotud (52%) rikkumisjuhtumeid. Samuti ilmnisid lepingupettused seoses renditööga (41 %), praktikaga (38 %), ettevõtetevaheliste või kontsernisest lepingusuhetega (34 %) ning muude ajutise töö vormidega, näiteks valvetöö, juhutöö ja hooajalise tööga (24 %).

Töösuhete väärkasutamisel on mitu tagajärge, mille tõttu asjaomaste töötajate kaitsetase üldiselt väheneb. Tavaliselt piiravad töölepingupettused töötaja majandushüviseid ja halvendavad töötingimusi võrreldes olukorraga, mida tagab tavaline töösuhe.

Lünkadeta ja selge õigusraamistik aitab tagada, et töösuhted järgivad seadust, kuid rangemad õigusaktid võivad takistada seaduslike töölepingute sõlmimist vastupidiselt tegelikule eesmärgile petturlikke lepinguid vähendada. Samuti võivad pettused üle kanduda muudele, eelkõige vähem reguleeritud töölepingulistele vormidele.⁸⁸

Õigusliku ülereguleerimise riski saab maandada leebemaid reguleerimise viise kasutades, sotsiaalpartnereid kaasates ning kollektiivlääbirääkimiste rolli tähtsustades.⁸⁹

⁸⁷ Eurofound. Exploring the fraudulent contraction of work in the European Union, p 1.

⁸⁸ Eurofound. Exploring the fraudulent contraction of work in the European Union, p 2.

⁸⁹ Eurofound. Exploring the fraudulent contraction of work in the European Union, p 2.

2. VÄLJAKUTSEL PÕHINEVA TÖÖ JA SELLE ALTERNATIIVIDE RAKENDAMISE VÕIMALIKKUS

2.1. Töölepingu tähtajalisuse piirangud

Paindliku tööõiguse saavutamise üheks vahendiks on lepingupooltele vabaduse andmine kokkulepete sõlmimiseks, mis puudutavad lepingu perioodi ja selle tähtajalisust. Nimetatud töölepingu vormiks on eelkõige tähtajalised töölepingud, mis lõppevad kas peale kindlaksmääratud tähtaja saabumist, tulemuse saavutamist või teatud sündmuse, milles oli kokku lepitud, saabumist.

Tööõiguse üheks eesmärgiks on kaitsta töösuhte stabiilsust, kuid tähtajaliste lepingute puhul on stabiilsuse kaitse oluliselt vähendatud, sest töösuhe lõpeb seaduse kohaselt töötaja ja tööandja vahel kokku lepitud tähtaja või sündmuse saabudes.⁹⁰ Reeglina eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Töösuhte stabiilsuse kaitse eesmärgil on seadusandluse tasemel vajalik kehtestada reeglid, mis piiravad järjestikuste tähtajatute lepingute sõlmimist, näevad ette maksimaalse ajalise kestvuse ning sätestavad tähtajaliste lepingute sõlmimiseks lubatavad põhjused.

Tähtajaliste töölepingute regulatsiooni aluseks on Euroopa Nõukogu 28. juuni 1999 direktiiv 1999/70/EÜ⁹¹, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta. Raamkokkuleppe üldkaalutluste kohaselt on määramata tähtajaga töölepingud üldiseks töösuhete vormiks, mis aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi ja töö tulemuslikkuse paranemisele. Teisalt on teatud puhkudel (sõltuvalt sektorite, kutse- ja tegevusaladest), mh hooajalisest tegevusest tingituna, ka tähtajalised töölepingud tüüpilise töötamise vormi aluseks ning sobilikuks nii tööandjatele kui töötajatele. Raamkokkuleppe eesmärgiks on parandada tähtajalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise ja luua raamistik kuritarvitamiste

⁹⁰ A. M. Swiatkowski, M. Wujczyk. Legal Notions of Stability and Flexibility in Labour and Social Security.- Labour regulation in the 21st century: in search of flexibility and security. Cambridge Scholars, 2012.- , p. 134.

⁹¹ Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICEF) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta.- L175/43, 28. juuni 1999.

vältimiseks, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest (klausel 1).

Raamkokkuleppes mõistetakse tähtajalise töötajana isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles on töölepingu või –suhte lõpp määratud objektiivsete tingimustena (klausel 3 punkt 1). Objektiivseteks tingimusteks võivad olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine. Töötajat, kellel on määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud samas asutuses sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, mõistetakse raamkokkuleppe klausli 3 lõike 2 kohaselt võrreldava alalise töötajana.

Iirimaal on tähtajalise töötaja mõiste toodud tähtajaliste töötajate kaitse seaduse (*Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003*⁹²) §-s 3, mille kohaselt on nimetatud töötaja isik, kellega on tööandja sõlminud lepingu, kus töösuhete lõpp on määratletud kas objektiivsetel alustel (mis saavad kindlalt tähtajal), seoses spetsiaalse ülesande täitmisega või teatud sündmuse saabumisega.

Soome töölepinguseaduse (*Työsopimuslaki*⁹³, edaspidi TSL) 1. jao §-st 3 tuleneb eeldus, et tööleping on sõlmitud tähtajatult, välja arvatud juhul kui seda ei ole põhjendatult sõlmitud tähtajaliselt ning juhul kui puudub alus tähtajalise lepingu sõlmimiseks, loetakse töölepingut algusest peale sõlmituks tähtajatult. Tähtajalise töölepingu sõlmimise lubatavuse täpseid aluseid Soome töölepingu seadus ei anna, kuid praktikas on põhjendatud alus nt asendamine, praktika või töö projektipõhisus ja hooajalisus.⁹⁴ Kui tööandjal on püsiv vajadus tööjõu järele, ei tohi töölepingut tähtajaliselt sõlmida. Juhul, kui tähtajaline tööleping sõlmitakse töötaja initsiatiivil, siis ei ole põhjendatud aluse eeldus vajalik.⁹⁵

Eesti TLS § 9 kohaselt on lubatud sõlmida tähtajaline tööleping vaid juhul, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige

⁹² Protection of Employees (Fixed-Term Work) Act 2003. Number 29 of 2003. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2003/act/29/enacted/en/print.html> (01.03.2017).

⁹³ Työsopimuslaki.- 26.1.2001/55. Arvutivõrgus: [http://www.finlex.fi/fi/laki/haku/?search\[type\]=pika&search\[pika\]=työsopimuslaki&h=Hae&category\[\]=ajantas&category\[\]=alkup&category\[\]=smur&category\[\]=kaannokset&all=on](http://www.finlex.fi/fi/laki/haku/?search[type]=pika&search[pika]=työsopimuslaki&h=Hae&category[]=ajantas&category[]=alkup&category[]=smur&category[]=kaannokset&all=on) (01.03.2017).

⁹⁴ K. Nieminen. Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2015. Talentum Media Oy. Helsinki 2014, lk. 28, 34.

⁹⁵ Suomen työ- ja elinkeinoministeriö. Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys. TEM raportteja 33/2013. Työelämä- ja markkinaosasto. Selvitys, 10.09.2013, s 8. Arvutivõrgus: <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Nollatyösopimukset+työoikeudellinen+selvitys+10092013.pdf> (10.02.2017).

töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Mõjuvateks põhjusteks võivad olla nt ajutised tööülesanded, osalemine ajaliselt piiritletud projektis, töö hooajalisus, töömahu ajutine suurenemine, äraoleva töötaja asendamine, renditöö tegemine jms⁹⁶. Renditöö puhul kehtib on lubatud tähtajalise töölepingu sõlmimine juhul, kui seda õigustab töö ajutine iseloom kasutajaettevõtte juures.

Eestis on veel õigustatud tähtajaliste lepingute sõlmimine tulenevalt eriseadustest.⁹⁷ Riigikohus⁹⁸ on selgitanud, et TLS § 9 lg 1 sõnastusest ega mõttest ei tulene, et tähtajalise töölepingu võib sõlmida nt tööandja ja kolmandate isikute vahelistele tähtajalistele õigussuhetele tuginedes, sest see ei muuda iseenesest töö iseloomu tähtajaliseks. Töötajaga võib tähtajalise töölepingu sõlmida ka tööandja muude tähtajaliste suhete korral üksnes siis, kui töötaja töö ei ole alalise iseloomuga nt töömahu ajutise suurenemise, hooajalisuse või muu ajutise olukorra tõttu.

Liikmesriikidele on raamkokkuleppe klausli 5 punkti 1 kohaselt antud valikuvõimalus järgmiste kuritarvituste vältimise meetmete rakendamisel, arvestada neist ühe või mitmega või rakendada samaväärseid juba olemasolevaid juriidilisi meetmeid:

- a) Määratleda objektiivsed alused, mis õigustavad tähtajaliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
- b) Piirata järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete maksimaalset kogukestust;
- c) Määrata kindlaks tähtajaliste töölepingute või töösuhete lubatav uuendamiste arv.

Lisaks on iga liikmesriigi kohustus määrata vajadusel kindlaks tingimused, mille korral loetakse tähtajalisi töölepinguid või töösuhteid järjestikuseks ning loetakse tööleping või –suhe määramata tähtajaga töölepinguks või –suhteks (raamkokkuleppe klausel 5 punkt 2).

Soomes peab tööandja tähtajalise lepingu sõlmimise põhjenduse töötajale teada andma. Tööandjal on kohustus teavitada töötajat kirjalikult töösuhete olulistest tingimustest, milleks on tähtajalise lepingu sõlmimise põhjus ja töölepingu lõppemise aeg või selle eeldatav lõppemise aeg. Töölepingu eeldatava lõppemise aeg ei ole tööandjale siduv.⁹⁹ Eesti TLS § 6 lg 2 sätestab, et tähtajalise töölepingu sõlmimisel peab tööandja töötajale teada andma nii töölepingu kestuse kui ka tähtajalise töölepingu sõlmimise põhjuse. Kui neid andmeid ei ole töötajale kirjalikult teatatud siis eeldatakse, et töölepingu tähtajalisuses ei ole kokku lepitud

⁹⁶ Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 36.

⁹⁷ Nt ülikooliseaduse §34 lg-d 4 ja 4¹.

⁹⁸ Riigikohtu 22. 042015 otsus nr 3-2-1-28-15 punkt 11.

⁹⁹ Kimmo Nieminen. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2015. Talentum Media Oy. Helsinki 2014, s 34.

ehk tööleping on tähtajaline (TLS § 6 lg 9). TLS § 80 lg 2 sätestab omakorda, et tööleping loetakse algusest peale sõlmituks tähtajatult, kui tähtajalise lepingu sõlmimine oli vastuolus seaduse või kollektiivlepinguga.

Järjestikuste lepingute sõlmimine on Soome TSL 1. ptk § 3 lg 3 kohaselt keelatud juhul kui tähtajaliste lepingute arv või perioodide kogukestvus osutavad sellele, et tööandja vajadus töötaja järele on püsiv. Kui töötaja ja tööandja on sõlminud mitmeid järjestikuseid tähtajalisi lepinguid, sõltumata kas töösuhe on sellest tulenevalt katkenud või mitte, loetakse töösuhte lõpetamisega kaasnevate hüvitiste määramisel jätkunuks järjestikusest.¹⁰⁰ Iirimaal on tähtajalise töölepingu pikendamine lubatud ühel korral ning lepingute kogupikkus võib olla kuni neli aastat. Vastasel juhul loetakse tööleping tähtajatuks. Küll aga on lubatud antud reeglist kõrvale kalduda juhul, kui lepingute uuendamiseks esinevad objektiivsed asjaolud, mille alusel on õigustatud üksnes tähtajalise lepingu sõlmimine (tähtajaliste töötajate kaitse seaduse § 9).

Eesti TLS § 10 seab täiendavad ajalised piirangud tähtajaliste töölepingute sõlmimisele nimelt loetakse töösuhe algusest peale tähtajatuks, kui tähtajaline tööleping on töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevatel mõjuvatel põhjustel sõlmitud samalaadse töö tegemiseks järjestikku rohkem kui kaks korda või pikendatud rohkem kui üks kord viie aasta jooksul. Järjestikuseks loetakse tähtajalise töölepingu sõlmimine ka sellisel juhul kui kahe töölepingu vaheline aeg ei ületa kahte kuud. Järjestikuse sõlmimise ja pikendamise piirangut ei kohaldata teise töötaja asendamiseks sõlmitud tähtajalistele lepingutele (TLS § 9 lg 2). TLS § 9 kohaselt võib tähtajalise töölepingu sõlmida kuni viieks aastaks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimisel kehtivad lisaks erisätted renditöö puhul, mil kohaldatakse järjestikuste sõlmimiste ja pikendamiste piirangut iga kasutajaettevõtte kohta eraldi (TLS § 10 lg 2).

Raamkokkuleppe rakendussätted lubavad liikmesriikidel ja/või tööturu osapooltel säilitada või kehtestada töötajatele soodsamaid ja konkreetsemaid sätteid ning selles peetakse õigustamatuks töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist kokkuleppega reguleeritud valdkonnas.

¹⁰⁰ Kimmo Nieminen. Työpaikan laiti ja työsuhteopas 2015. Talentum Media Oy. Helsinki 2014, s 35.

Alates 1. jaanuarist 2017 jõustusid Soome töölepinguseaduse § 3 muudatused, mille kohaselt on tööandjal õigus pikaajaline tööt¹⁰¹ tööle võtta määratud tööajaga töölepinguga, milles ei ole välja toodud objektiivset põhjust, mis tingib lepingu tähtajalisuse. Maksimaalseks lubatud tähtajaks on üks aasta. Samuti on lubatud tööandjal sõlmida mitu tähtajalist lepingut, mille kestvus on vähem kui üks aasta ning mida on lubatud kaks korda aasta jooksul pikendada. ILO konventsioon nr 158¹⁰² ja ILO soovitus nr 166¹⁰³ reguleerivad ja näevad ette soovitused tähtajaliste ja ajutiste töölepingute kasutamiseks. Konventsioon reguleerib tööandja poolt töölepingu lõpetamist ning sätestab teatud erandid tähtajalistele töötajatele ning lisab, et spetsiaalsed tagatised.

Tööandjal on keelatud tähtajalist töötajat kohelda võrreldes alaliste töötajatega ebasoodsamalt, välja arvatud juhul, kui selleks esinevad objektiivsed asjaolud (raamkokkuleppe klausel 4 punkt 1). Tööandjal on kohustus tähtajalisi töötajaid informeerida vabadest töökohtadest ettevõttes ning tagada, et neil oleks samasugune võimalus kui teistel töötajatel kindlustada endale alaline töökoht (raamkokkuleppe klausel 6 punkt 1). Raamkokkuleppe klausli 6 punkti 2 kohaselt peab tööandja võimalusel soodustama ka tähtajaliste töötajate võimalusi osaleda koolitustel.

Soome TSL § 2 kohaselt ei tohi tööandja pelgalt tähtajalise töölepingu tõttu töötajaga kokku leppida ebasoodsamaid töötingimusi kui tähtajatute töötajatega, välja arvatud juhul kui selleks esinevad asjakohased põhjused. Ka Iirimaa siseriiklike seaduste kohaselt on tööandjal reeglina keelatud kohelda tähtajalist töötajat ebasoodsamat kui tähtajatu töölepingu alusel töötavat võrreldavat töötajat (tähtajaliste töötajate kaitse seaduse § 6). Eesti TLS § 3 kohaselt peab tööandja järgima võrdse kohtlemise põhimõtet. Võrdse kohtlemise seaduse¹⁰⁴ § 11¹ lg 2 täpsustab keelu tähtajaliste töötajatele ebasoodsamate tingimuste kohaldamiseks võrreldes tähtajatute töötajatega, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

¹⁰¹ Pikaajaline tööt¹⁰¹ on isik, kes on olnud töölepingu sõlmimisele eelneval 12 kuul registreeritud tööd otsiva töötuna.

¹⁰² ILO Convention No 158. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml. (02.04.10).

¹⁰³ ILO Recommendation No. 166. Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R166 (01.03.2017).

¹⁰⁴ Võrdse kohtlemise seadus. - RT I, 06.07.2012, 22.

Iirimaa tööandjal on tähtajaliste töötajate kaitse seaduse §-st 10 tulenevalt kohustus teavitada tähtajalise töölepinguga töötajaid tähtajatutest ametikohtadest. Samuti on tööandjal kohustus teavitada tähtajalisi töötajaid sarnaselt võrreldavatele töötajatele kohastest koolitusvõimalustest. TLS § 28 lg 2 p-i 9 kohaselt on tööandja kohustatud teavitama tähtajalise töölepinguga töötajaid nende teadmiste ja oskuste vastavatest vabadest töökohtadest, kus töötamiseks on võimalik sõlmida tähtajatu tööleping.

Tähtajaline tööleping lõppeb ilma selle ülesütlemise vajaduseta tähtaja saabumisel või töö valmimisega (TSL ptk. 6 § 1 lg 1). Tööandjal ei ole erisusi võrreldes tähtajalise lepinguga selle erakorraliseks ülesütlemiseks. Pikemaks kui viieks aastaks sõlmitud tööleping ei lõppe aga tähtaja saabumisel, vaid see loetakse tähtajatuks ning selle lõpetamine toimub samadel alustel mis tähtajatu lepingu lõpetamine (TSL ptk. 6 § 1 lg 3).

TLS § 80 lg 1 kohaselt lõppeb tähtajaline tööleping tähtaja möödumisel. TLS § 85 lg 2 kohaselt puudub töötajal õigus muu kui töötaja asendamiseks sõlmitud tähtajalise lepingu korraliseks ülesütlemiseks. Tööandja jaoks on sätestatud ainus erisus tähtajalise töölepingu ülesütlemiseks majanduslikel põhjustel (välja arvatud tööandja tegevuse lõppemisel ja pankrotijuhtumitel) TLS § 100 lg-s 3, mis sätestab tööandja kohustuse maksta töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni.

Riigikohus¹⁰⁵ on selgitanud, et kuna võlaõigusseaduse¹⁰⁶ (edaspidi VÕS) § 1 lg 1 alusel kohaldatakse töölepingule ka võlaõigusseaduse üldosas sätestatud, siis kehtivad töölepingule mh VÕS §-s 6 sätestatud hea usu põhimõte ning 7. peatükis ettenähtud kahju hüvitamise sätted. Töötajale TLS § 100 lg 3 alusel hüvitise väljamõistmisel tuleb mh arvestada VÕS §-s 127 sätestatud kahju hüvitamise eesmärki ja ulatust, seega tuleb kahjuhüvitisest maha arvata igasugune kasu, mida töötaja sai kahju tekitamise tagajärjel. Tähtajalise töölepingu lõpetamisel TLS § 100 lg-st 3 tuleneva hüvitise suuruse määramisel võimaldab seadus arvestada asjaoluga, et töötaja sõlmis pärast tähtajalise töölepingu ülesütlemist, aga enne töölepingus kokkulepitud tähtaja möödumist uue töölepingu teise tööandjaga. Sellisel juhul võib kooskõlas VÕS §-s 6 ja § 127 lg-s 5 sätestatuga olla põhjendatud TLS § 100 lg-s 3 sätestatud hüvitise suurust muuta.

Töölepingu lõppemisel muutuvad kõik töösuhetest tulenevad nõuded sissenõutavaks (TLS § 84

¹⁰⁵ Riigikohtu 04.11.2015 otsus 3-2-1-120-15, punkt 13.

¹⁰⁶ Võlaõigusseadus.- RT I, 31.12.2016, 7.

lg 1). Autori jaoks jääb Riigikohtu otsust lugedes siiski ebaselgeks, kuidas on võimalik töösuhte viimasel päeval, mil tööandjal on kohustus töötajale välja maksta töölepingu lõpetamisega seotud hüvitis, ette näha võimalikku tulu, mida töötaja järgneval ajaperioodil teenib. Õiguspraktika võib kahtlemata kaasa tuua täiendavaid vaidlusi hüvitise õiguse suuruse arvutamise küsimustes.

Autor leiab, et kehtiv töölepingu seadus tuleb selguse huvides viia õiguspraktikaga kooskõlla, sest TLS § 100 lg-st 3 tulenevalt oleks justkui selge, et tähtajalise töölepingu ennetähtaegsel lõpetamisel on tööandjal kohustus töötajale nimetatud hüvitist tasuda. Töötajal, kes ei ole kursis kohtupraktikaga, tekib seda sätet lugedes eelkõige arusaam, et töötajal on õigust hüvitist saada igal juhul. Õigusselguse huvides tuleks TLS § 100 lg 3 sõnastust seega täiendada ning lisada sättes näidisloeteluga juhtumitest, mil tööandja hüvitise maksmise kohustusest vabaneb. Teiseks võimaluseks on lisada antud sätte juurde täiendav viide VÕS §-le 127. Täpsustavaid viiteid võlaõigusseadusele leidub juba tänasel päeval lisaks üldsätetele töölepingu seaduses ka mujal.¹⁰⁷

Autor teeb ettepaneku TLS § 100 lg 3 ümbersõnastamiseks järgnevalt:

Tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel, välja arvatud käesoleva seaduse § 89 lõike 2 punktis 2 nimetatud põhjustel, maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni.

Hüvitisest tuleb VÕS §-s 127 sätestatud kahju hüvitamise eesmärgi ja ulatust arvestades maha arvata igasugune kasu, mida töötaja saab töölepingu ülesütlemise tagajärjel.

Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu.

Tähtajalise töölepingu sõlminud tööandja ei saa lepingu lõpetamisega seotud rahalistest kohustustest vabanemise eesmärgil tugineda pärast töölepingu ülesütlemist asjaolule, et pooltel ei olnud alust tähtajalist töölepingut sõlmida.¹⁰⁸

Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta artikli 24 kohaselt on kõikidel töötajatel õigus kaitsele töösuhte lõpetamise korral tööandja poolt, mis tähendab mh töötajate õigust sellele, et nende töösuhet ei lõpetata seadusliku aluseta ning õigust hüvitisele juhul, kui töösuhe on lõpetatud ebaseaduslikult. Sellega seoses on kõikidel töötajatel õigus pöörduda erapooletu õiguskaitseorgani poole. Küll aga on jäetud lepingu osapooleks olevale liikmesriigile õigus

¹⁰⁷ nt TLS § 4, 11, 22, 31 jt.

¹⁰⁸ Riigikohtu 22. aprilli 2015. a otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-28-15, p 13.

jätta nimetatud artikli kaitse alt välja lühiajaliseks tööks värvatud juhutöötajad või töötajad, kes on tööle võetud tähtajaliselt või teatud kindla tööülesande täitmiseks.

Autori hinnangul on seaduse tasemel põhjalikult reguleeritud tähtajaliste lepingute sõlmimise üldtingimused, mille sätestamisel on lähtutud töötaja kaitsevajadustest ja töösuhte stabiilsuse tagamise eesmärgist.

Nulltunnilepingute puhul tõstatub küsimus, kas selliseid lepinguid saab pidada tähtajatuteks või tähtajalisteks lepinguteks. Nulltunnilepingu alusel töö tegemine, mis põhineb tööandja poolt töötaja väljakutsumisel vaid juhul, kui selleks vajadus on, võib teisalt lugeda igat väljakutset eraldi tähtajaliseks töölepinguks.

Väljakutsel põhineva töö liigitamine tähtajaliseks või tähtjatuks on õiguskirjanduses välja pakutud järgmised abistavad küsimused¹⁰⁹:

- a) Kas tööandja kutsub töötajat tööle korduvalt?
- b) Kas töötaja töövahetused on märgitud tööajagraafikusse?
- c) Kui pikka aega peab tööandja töötajale töövahetusest ette teatama?

Kui tööle kutsumine toimub regulaarselt, korduvalt ja tihti, siis võib tegemist olla määramata ajaks sõlmitud töölepinguga.

- d) Kas töötajal on õigus töö vastuvõtmisest keelduda?
- e) Kas töötaja võib samal ajal töötada teise tööandja juures?

Olukorras, kus töötaja on ka perioodil, mil tööandja talle tööd ei paku, seotud vaid selle tööandjaga ning tal puudub võimalus teha tööd muus kohas, loetakse töösuhe sõlmituks pigem tähtajatult. Juhul, kui töötaja teeb samal ajal tööd ka teisele tööandjale ning tööle kutsumine toimub sedavõrd ebaregulaarselt ja väikestes mahtudes ning töötajal on õigus otsustada, kas töö tegemise aeg talle sobib, siis võib eeldada, et sellisel väljakutsel põhinev töö on pigem tähtajaline.

- f) Millal makstakse töötajale töötasu? Kas töötasu maksmine toimub kindlal päeval igal kuul või töövahetuse lõppedes?

¹⁰⁹ TEM 33/2013, s 8.

- g) Kas töötajale võimaldatakse iga-aastast põhipuhkust või makstakse kasutamata jäänud puhkuse eest kompensatsiooni peale iga tööperioodi lõppemist?

Tähtajalise ja tähtajatu töölepingu lõppedes makstakse töötajale tasu viimasel tööpäeval. Pikaajalise töösuhte puhul on aga reeglina kokku lepitud kindel igakuine palgapäev (kui ei ole kokku lepitud töötasu sagedamas maksmises). Juhul, kui töötaja saab töötasu koheselt peale töövahetuse lõppemist, tuleb lugeda tööleping sõlmituks pigem määratud tähtajaks.

Antud küsimustiku juures tuleb meeles pidada, et isegi juhul, kui väljakutsel põhinev töö liigitub konkreetset juhul tähtajaliseks töösuhteks, siis mitmete järjestikuste tähtajaliste töölepingute sõlmimise tagajärjel loetakse töösuhe sõlmituks tähtajatult, nagu selgitatud eespool.

2.2. Osalise töötaja rakendamise lähtekohad

Tööõigusest tuleneva kaitse aluseks on töölepingulise suhte olemasolu. Töölepinguline suhe eeldab reeglina lisaks palga maksmise kohustusele tööandja kohustust pakkuda tööd ja töötaja vastusooritust ehk töötaja kohustust olla valmis tööandja jaoks tööd tegema. TLS § 43 lg 1 kohaselt eeldatakse, et töötaja töötab täistööajaga, mis on 40 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul. Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida ka lühemas ehk osalises tööajas.

Euroopa Nõukogu 15. detsembri 1997 direktiiv 97/81/EÜ¹¹⁰ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta on liikmesriikidele aluseks paindlikku tööaega puudutava regulatsiooni väljatöötamisel ja kehtestamisel. Osalist tööaega käsitlev raamkokkulepe tuleneb osapoolte tahtest kehtestada üldine raamistik osalise tööajaga töötajate diskrimineerimise kõrvaldamiseks ning samuti väljendab see osapoolte soovi arendada osalise tööajaga töötamise võimalusi nii tööandjale kui töötajale sobival viisil.

¹¹⁰ Euroopa Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta.- L 14/9, 15. detsember 1997.

Raamkokkuleppe eesmärk (klausel 1) on seega kõrvaldada osalise tööajaga töötajate diskrimineerimine ja parandada osalise tööajaga töötamise kvaliteeti. Samuti on eesmärgiks soodustada osalise tööajaga töö arendamist vabatahtlikkuse alusel ning aidata kaasa paindlikule tööaja korraldusele tööandjate ja töötajate vajadusi arvesse võtval viisil. Kokkuleppe klausli 1 punkti 2 kohaselt on liikmeriikidel võimalus jätta raamkokkuleppe reguleerimisalast välja juhutööd tegevad osalise tööajaga töötajad (klausel 2 punkt 2).

Raamkokkuleppe sisustab osalise tööajaga töötaja mõiste, mille kohaselt mõistetakse kokkuleppes osalise tööajaga töötaja all töötajat, kelle nädala alusel või ühe aasta pikkuse tööperioodi keskmisena arvatud normaaltööaeg on lühem kui võrreldava täistööajaga töötaja normaaltööaeg (raamkokkuleppe klausel 3 p. 1). Seevastu võrreldav täistööajaga töötaja on raamkokkuleppe klausel 3 punkti 2 kohaselt samas ettevõttes täistööajaga töötaja, kellel on sama liiki tööleping või töösuhe ja kes teeb sama või samalaadset tööd. Seejuures pööratakse tähelepanu sellistele kaalutlustele nagu ettevõttes töötatud aeg ja kvalifikatsioon ning oskused. Raamkokkuleppe klausel 2 annab liikmesriikidele võimaluse pärast tööturu osapooltega konsulteerimist jätta raamkokkuleppe osa-ajalistele juhutöötajatele kohaldamata.

Täistööajaga töötamise sisustamisel on liikmesriikidele maksimaalse tööajanormi kehtestamisel aluseks Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 4. novembri 2003 direktiiv 2003/88/EÜ¹¹¹ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta, mille artikli 6 kohaselt ei tohi üldreeglina keskmine tööaja pikkus iga seitsmepäevase ajavahemiku kohta ületada 48 tundi, mille hulka on arvatud ka ületunnitöö.

Raamkokkuleppe klausel 3 lõike 3 kohaselt peaksid tööandjad nii palju kui võimalik võtma arvesse töötajate taotlusi täistööajalt osalisele tööajale või osaliselt tööajalt täistööajale üleminekuks ja osalise tööajaga töötamisel töötundide suurendamiseks kui see on võimalik. Tööandjad peaksid õigeaegselt osalise tööajaga töötajaid teavitama täistööajaga töötamise ülesannetest ja võimalustest ja vastupidi ning hõlbustama ühelt töökoormuselt teisele üleminekut. Samuti peaksid tööandjad kasutusele võtma meetmeid, mis lihtsustavad osalise töötajaga töötamist ettevõtte kõigil tasanditel ja teavitama olemasolevate töötajate esindusorganeid osalise tööajaga töötamise võimalustest ettevõttes. Nimetatud klausel on üle võetud Soome TSL 2. jao §-des 5 ja 6, mille kohaselt peab tööandja juhul, kui ta vajab täiendavaid töötajaid täitma ülesandeid, mis on sobivad osalise tööajaga töötajatele, seda tööd

¹¹¹ Euroopa Parlamendi ju Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta. - L 299/9, 04. november 2003.

pakkuma esmalt osalise tööajaga töötajatele, sõltumata sellest, kas töötaja on lisatöö vastu huvi tundnud või mitte. Tööandjal on kohustus osalise tööajaga töötajaid vajadusel sellise töö tegemiseks täiendavalt koolitada. Eestis sisaldub vastav regulatsioon TLS § 28 lg 1 p-s 10, mis kohustab tööandjat teavitama täistööajaga töötajat osalise tööajaga töötamise võimalusest ning osalise tööajaga töötajat täistööajaga töötamise võimalusest.

Iirimaal on tavapärane tööaeg kaheksa tundi päevas alates esmaspäevast kuni reedeni. Iirimaal kehtiva osalise tööajaga töötajate kaitse seaduse (*Protection of employees (part-time work) act, 2001*¹¹²) §-i 7 kohaselt on osaajaga töötaja isik, kelle normaaltöötundide arv on vähem kui normaaltöötundide arv võrreldaval töötajal. Täistööajaga töötaja on isik, kes ei ole osaajaga töötaja. Osaajaga töötajat ei või kohelda ebasoodsamalt kui täistööajaga töötajast (osalise tööajaga töötajate kaitse seaduse § 9). Seadusest ei tulene tööandjale kohustust võimaldada töötajal tema soovil asuda tööle osalise tööajaga, kuid ta peab siiski kaaluma võimalusi täistööajaga töötajatele osaajalise töö võimaldamist ja vastupidi.¹¹³

Mittediskrimineerimise põhimõtte kohaselt ei või osalise tööajaga töötajate suhtes ainult osalise tööaja tõttu rakendada vähem soodsamaid töötingimusi võrreldes täistööajaga töötajatega (raamkokkuleppe klausel 4). TSL 2. jao § 2 kohaselt ei tohi tööandja pelgalt osalise tööajaga töösuhte tõttu töötajaga kokku leppida ebasoodsamaid töötingimusi kui täistööajaga töötajatega, välja arvatud juhul kui selleks esinevad asjakohased põhjused. Sama põhimõtte sisaldub Eestis võrde kohtlemise seaduse § 11¹ lg-s 1.

Soome TSL § 18 lg 2 kohaselt võib töötaja anda nõusoleku lisatöö tegemiseks. Sellisel juhul on töötajal õigus keelduda lisatöö tegemisest vaid põhjusega tööajagraafikusse märgitud vabadel päevadel. Muul ajal on töötajal kohustus lisatöö vastu võtta, kui ta lisatöö tegemise nõusoleku tööandjale on andnud. Tööandjal on kohustus pakkuda lisatööd nt osalise töötajaga töötajatele (TSL 2. jao § 5). Lisatöö pakkumise kohustus tähendab seda, et tööandja ei või palgata uusi töötajaid olukorras, kus tal on osalise ajaga töötajaid, kes seda tööd ise teha saaksid. Tööandjal on kohustus pakkuda lisatööd ka vahelduva tööajaga lepingu alusel tööd tegevatele isikutele, kas täistööaja ulatuses või vähemalt töölepingus kokku lepitud töötundide

¹¹² Protection of employees (part-time work) act, 2001.- Number 45 of 2001. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2001/act/45/enacted/en/html?q=part-time> (01.03.2017).

¹¹³ Code of Practice on Access to Part-time Work, section 4 and 8. Arvutivõrgus: https://www.workplacerelations.ie/en/Good Workplace Relations/codes_practice/COP7/ (12.02.2017).

alamääras. Kui kokkulepitud töötundide alammäär on null, siis puudub järelikult tööandjal kohustus sellise lepingu alusel tööd tegevatele isikutele lisatöö pakkumiseks.

Lisaks tavapärastele osalise tööajaga töösuhetele on paindlikele tööaja kokkuleppele tuginevaid töö tegemise liike mitmeid. Eelkõige on ajapaindlikkus iseloomulik tähtajalistele juhutöödele, kuid ka nulltunnilepingutel põhinevatele töösuhetele, mis võivad olla sõlmitud nii tähtajaliselt kui ka tähtajatult. Vahelduv töö (*intermittent work*) on juhutöö üks liik, mille kohaselt tööandja pakub töötajatele tööd kas regulaarselt või ebaregulaarselt konkreetse ülesande sooritamiseks. Reeglina on selline töö tähtajaline ning seotud üksikust projektist või hooajalisusest tulenevate ülesannetega.

2.3. Töö väljakutsel mitmepoolse töösuhte osana

Mitmepoolsete töösuhete kõige tüüpilisemaks vormiks on tähtajaline renditöö, mille kohta kehtib liikmesriikidele Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 19. novembri 2008 direktiiv 2008/104/EÜ¹¹⁴. Nimetatud direktiivi eesmärk on tagada renditöötajate kaitse ja parandada renditöö kvaliteeti, tagades renditöötajate võrdse kohtlemise põhimõtte ning tunnistades rendiagentuure tööandjatena. Direktiiv annab selge raamistiku renditöö kasutamiseks, et aidata tõhusalt kaasa töökohtade loomisele ja paindlike töövormide arendamisele.

Olulisemad direktiivist 2008/104/EÜ tulenevad mõisted on järgmised:

- a) Renditöötaja on töötaja, kellel on rendiagentuuriga tööleping või töösuhe, mille eesmärgiks on lähetada ta ajutiselt töötama kasutajaettevõttesse viimase järelevalve alla ja juhtimisele (2008/104/EÜ art 3 lg 1 p c);
- b) Rendiagentuur on füüsiline või juriidiline isik, kes kooskõlas siseriikliku õigusega sõlmib töölepinguid või töösuhteid renditöötajatega, et lähetada neid kasutajaettevõtjasse, kus nad töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel (2008/104/EÜ art 3 lg 1 p b);
- c) Kasutajaettevõtja on füüsiline või juriidiline isik, kelle heaks ja kelle järelevalve all ning juhtimisel renditöötaja ajutiselt töötab (2008/104/EÜ art 1 p d).

Iirimaa renditöötajate kaitse seadus (*The Protection of Employees (Temporary Agency Work)*)

¹¹⁴ Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta. - L 327/9, 19. november 2008.

Act 2012¹¹⁵) § 2 nimetab renditöötajaks isikut, kes on tööagentuuri poolt tööle võetud ja kellega sõlmitud töölepingu kohaselt võib sellise töötaja saata tööd tegema kolmanda isiku juhtimise ja kontrolli alla.

ILO konventsiooni nr 181 artiklis 1 lg 1 punktis (b) on sätestatud tööturuteenuse mõiste, mille kohaselt võib töötajaks lugeda isikut, kelle tööjõuteenust pakkuv eravahendusbüroo (*private employment agency*) on tööle võtnud eesmärgiga suunata ta töökohustusi täitma kolmanda isiku juurde. Nimetatud kolmandal isikul (ehk direktiivi 2008/104/EÜ mõistes kasutajaettevõtte) on õigus määrata tema tööülesanded ja kontrollida nende ülesannete täitmist.

Direktiivi 91/383/EÜ¹¹⁶ artikli 1 lõikest 2 tulenevalt on töötaja võetud tööle ajutist tööjõudu vahendava ettevõtja (tööandja) teenuseid kasutava ettevõtja jaoks ja kontrollimisel. Soome töölepingu seaduse ptk 1 § 7 lõike 3 kohaselt läheb kasutajaettevõtjale renditöötaja tööle asumisel üle õigus töötajat juhtida ja kontrollida.

Renditöötajatega tähtajalise töölepingu sõlmimiseks kehtivad Soomes sarnaselt tavatöötajatele reeglid, mis nõuavad lepingusse töö tähtajalisuse põhjuse ja (eeldatava) kestvuse märkimist (vt rohkem magistritöö punktist 2.1.).

Soome TLS 2. jao §-i 6 kohaselt on tööandjal kohustus vabadest töökohtadest ettevõttes teavitada ka renditöötajaid, et neil oleks sarnaselt kõikide teiste ettevõtte töötajatega võimalik vabale kohale kandideerida.

Soome tööohutuse seaduse (*työturvallisuuslaki*¹¹⁷) § 3 lõikest 1 tuleneb kasutajaettevõtte kohustus järgida renditöötaja töö tegemise ajal kasutusettevõttes tööohutuse seadusest tulenevaid tööandja kohustusi. Tööandja kohustus on sätestatud TSL ptk. 2 §-s 3, mille kohaselt on tööandja kohustus tagada töötaja tervise ohutus. Sellest tulenevalt vastutavad renditöö puhul töötervishoiu ja tööohutuse nõuete tagamise ja järgimise eest kõik seotud osapooled ehk nii kasutajaettevõtja kui ka rendiagentuur tööandjana.

¹¹⁵ Protection of employees (temporary agency work) act 2012.- Number 13 of 2012. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/13/enacted/en/html?q=Temporary+Agency+Work> (01.03.2017).

¹¹⁶ Euroopa Nõukogu direktiiv, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise soodustamiseks.- E 206/19, 25. juuni 1991.

¹¹⁷ Työturvallisuuslaki.- 23.8.2002/738. Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työturvallisuuslaki> (01.03.2017).

Lisaks renditööle, mida võib mõista kõige tüüpilisema kolmepoolse töösuhtena, kus puudub pikaajaline stabiilne töösuhe ühe kindla tööandja juures, saab näitena tuua teisigi lahendusi töötajate “jagamiseks”. Töötajate jagamine on olukord, kus grupp tööandjaid moodustab juriidilise isiku, kes võtab tööle ühe või mitu töötajat, kes saadetakse tööd tegema tööandjate gruppi kuuluvasse ettevõttesse. Tööandjate poolt loodud ettevõtte on töötajate ametlik ja ainus tööandja, kes vastutab töölepinguliste ja sotsiaalõiguslike kohustuste täitmise eest töötaja ees, koordineerib töötajate tööd ning koostab kõikide osapoolte käitumisjuhendid. Tööandjad vastutavad solidaarselt töötajatele vajaliku töömahu tagamise eest, töötajatele väljamakstava tasu ja sotsiaalsete tagatiste eest. Iga ettevõtte omakorda organiseerib töötajate tööd ja tagab vajalikud töötingimused järgides võrdse kohtlemise ja võrdse tasustamise põhimõtet ning tasub moodustatud ettevõttele tööjõu varustamise eest tasu. Erinevalt rendiagentuurist ei ole moodustatud ettevõtte eesmärgiks teenida tulu vaid hallata ja koordineerida jagatavate töötajate ülesandeid.¹¹⁸

Töötajate jagamise eriregulatsioon nii Soomes, Iirimaa kui Eestis puudub. Tavapäraselt sõlmitakse Soomes tööleping töötaja ja iga firma vahel juhtumipõhiselt eraldi. Grupiüleselt toimub töötajate vahendamine, kus organiseeritakse töötajate värbamine ja töö jätkamise pakkumine mujal gruppi kuuluvas ettevõttes juhul kui töötaja tähtajaline leping ühes ettevõttes lõppeb.¹¹⁹

Töö jagamise teist kategooriat iseloomustab olukord, kus üks tööandja palkab mitu töötajat (enamasti kaks töötajat), kes ühiselt täidavad täiskohaga töökoha. See on osajaline töötegemise vorm, mille eesmärgiks on kindla ametikoha püsiv täitmine. Töötajatel võib olla igapäev sõlmitud tööandjaga eraldi tööleping, kuid töötasu nende vahel jagatakse *pro rata* põhimõtte kohaselt. Tööandja ja töötajate vahel võib olla ka üks ühine tööleping.¹²⁰ Töökoha jagamise eeskirju on võimalik leida Iirimaa kollektiivlepingutest. Soomes ega Eestis kehtivates seadusregulatsioonides ega kollektiivlepingutes selliseid sätteid ei leidu.¹²¹ Eestis on võimalik sõlmida tööleping vaid ühe tööandja ja töötaja vahel. Seadus ei keela sõlmida osajalisi töölepinguid mitme töötajaga juhtumil, mille eesmärgiks on täita ettevõttes üks ametikoht.

¹¹⁸ Eurofound. New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2016. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf (02.02.2017).

¹¹⁹ Eurofound. New forms of employment, p 20.

¹²⁰ Eurofound. New forms of employment, p 31.

¹²¹ Eurofound. New forms of employment, p 32.

Uue töötegemise vormina esineb tähtajaline töösuhe vahejuhtimise (*interim management*) puhul, mil tööandja “laenab” oma töötaja või töötajaid ajutiselt teise ettevõttesse. Erinevalt töövahendusbüroost on siin tegu tippspetsialistide poolt spetsiifilise juhtimisalase või tehnilise probleemi lahendamise või abistamine majanduslikult keerulisel perioodil.¹²²

Nii töötajate jagamise kui vahejuhtimise uudseid töövorme on kehtiva seadusandluse kohaselt võimalik soovi korral ka Eestis rakendada. Siinkohal on töötaja töölepingulises suhtes konkreetse tööandjaga ning muude osapoolte vahel on võimalik ja vajalik sõlmida eelkõige võlaõigusseaduse regulatsiooni kohaldumisaslasse jäävaid kokkuleppeid. Töö autor leiab, et nimetatud töövormide mõistete lisamine töölepingu seadusesse ei ole vajalik. Pigem oleks asjakohane ministeeriumite tasemel töötada välja juhised nii töötajatele kui tööandjatele, kus nimetatud võimaluste olemasolu teadvustatakse ja seejärel antakse konkreetsed suunised vajalike lepingute sõlmimiseks.

Jagamismajanduse ehk veebirakenduste kaudu vahendatava majandustegevuse käigus töö tegemine on uudne ja kiire kasvupotentsiaaliga äritegevuse liik, mis hõlmab endas töötegijaid või teenuse osutajaid, kes reeglina ei allu tööõiguse regulatsioonile ning kellele ei laiene sellest tulenevalt ka töötajate kaitsemeetmed. Isiku- ja äriteenuste osutamise puhul töötatakse reeglina vabakutselistena, samuti tehakse tööd mitmele tööandjale nii oma teenuseid kutsetöona pakkudes kui ka põhitöö kõrvalt.

Platvormitöö, mida nimetatakse ka *crowdworking* ehk töö tegemine gruppides on töötegemise vorm, kus tegevusi, mida tüüpiliselt teeks ühe lepingupoolena töötaja, sooritatakse nõ sisseostetud teenusena (*crowdsourcing*), mida osutavad korraga mitmed inimesed. Tööd andva poole (ehk *crowdsourcers*) ja töötegijate (ehk *crowdworkers*) vahel puudub isiklik kontakt ja teenuse osutajate töö on juhitud interaktiivselt ehk läbi internetipõhise rakenduse. Platvormid pakuvad töötegijatele rahvahulga, keda teenindada ning pakuvad ülesannete täitmiseks vajaliku infrastruktuuri. Platvormitöö tegijad kasutavad enamasti töö tegemiseks või teenuse osutamiseks enda seadmeid, vahendeid või programme. Info täidetud ülesande kohta edastatakse internetipõhise rakenduse abil automaatselt n-ö. tööandjale, mille põhjal saab töö tegija tasu.¹²³

¹²² Eurofound. New forms of employment, p 40.

¹²³ M. Risak. Crowdworking: Towards a 'New' Form of Employment.- Bulletin of Comparative Labour Relations -94. New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2016, p. 93-96.

Platvormitöö saab toimuda selliselt, et platvorm on kas vahendaja või viisil, kus platvormitöö tegemiseks vajalik leping sõlmitakse otse töötegija ja platvormi vahel. Esimesel juhul on internetirakendus justkui agent, kes sõlmib tööd tegevate isikute ja tööd andvate isikutega tüüptingimustel lepingu.¹²⁴

Platvormitöö on seega internetipõhisel juhtimisel toimuv alternatiiv tööülesande sooritamiseks väljaspool tööandja ettevõtte struktuure, mis ei nõua otsese kontakti loomist töötegija ja isiku vahel, kelle ülesandel tööd tehakse. Nimetatud töötegemise vormi võib mõista kui vabatahtlike töötajate (*freelancers*) poolt töö sooritamist. Sarnaselt vabatahtlikele töötajatele osutatakse teisele isikule vähemalt kaudses mõttes iseseisvalt teenust. Peamine erinevus seisneb siin platvormis kui tööd andvas rakenduses, mis tingib kahekordse alluvussuhte platvormi loonud isikute ja töötegija vahel. Seega saab väita, et platvormitöö tegijad on sõltuvad internetipõhisest rakendusest, mille arendajate huvi on platvormirakenduse maine edendamise seisukohast, et tööd tegevad isikud töotaksid tulemuslikult ja regulaarselt.¹²⁵

2.4. Väljakutsel põhineva töö võimalikkus ja alternatiivid

Soome tööturul kasutatakse nulltunnilepinguid hoolimata sellest, et Soome tööõiguse regulatsioonis nulltunnilepingute mõistet määratletud ei ole. Kehtiva seaduse kohaselt peavad pooled kokku leppima keskmise tööaja nädalas ning juhul kui tööandjal ei ole kokkulepitud määras võimalik tööd pakkuda ehk tegelik töötundide arv osutub kokkulepitust väiksemaks, siis on töötajal õigus saada töötasu kokku lepitud tööaja kohaselt.¹²⁶ Soome tööajaseaduse (*työaikalaki*¹²⁷, edaspidi TAL) kohaselt on regulaarne tööaeg (*säännöllinen työaika*) maksimaalselt kaheksa tundi ööpäevas ja nelikümmend tundi nädalas (TAL § 6 lg 1). Seadus näeb ette võimaluse leppida kokku keskmise tööajana 40 tundi nädalas maksimaalselt 52 nädalast arvestusperioodi järgides (TAL § 6 lg 2).

¹²⁴ M. Risak, p 97.

¹²⁵ M. Risak, p 96.

¹²⁶ Kimmo Nieminen. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2015. Talentum Media Oy. Helsinki 2014, lk 35.

¹²⁷ Työaikalaki.- 9.8.1996/605.Arvutivõrgus: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työaikalaki> (01.03.2017).

Seaduse eriregulatsiooni puudumisest hoolimata on nulltunnilepingute temaatika märgitud nii tööturu osapoolte raamkokkuleppes¹²⁸ kui tööhõive ja kasvu paktis¹²⁹ (*työllisyys- ja kasvusopimus*), mis sisaldavad nulltunnilepinguid ja tööaega puudutavaid küsimusi. Vaatamata sellele ei ole see seni tinginud muudatusi seadusandluse tasemel.

Soome töö- ja majandusministeerium on moodustanud nulltunnilepinguid puudutava regulatsiooni analüüsiva töörühma¹³⁰, kes teeb 2017. aasta juunikuu lõpuks ettekande nulltunnilepingute võimaliku regulatsiooni kohta. Töörühma ülesanne on selgitada välja seaduse muutmise vajadus ja võimalused nulltunnilepinguid ja muid muutuva tööaja kokkuleppeid sisaldavate töösuhete reguleerimiseks. Samuti on 28.06.2016 otsusega moodustatud töörühm¹³¹, kelle ülesandeks on mh analüüsida Soomes alates 1996. aastast kehtivat tööajaseadust ja võimalusi ning vajadusi selle kaasajastamiseks.

Soomes on kollektiivlepingutesse lisatud nulltunnilepinguid puudutavaid regulatsioone, mis võivad kas keelata sellist tüüpi kokkulepped või määratleda vastavad miinimumnõuded.¹³² Nulltunnilepingute puhul on poolte vahel lepitud kokku tööaja vahemik, mis võib olla nullist kuni maksimaalselt 40 tunnini nädalas. Alternatiivselt võib tööaega arvestada ka pikema kui ühenädalase, nt kolmenädalase, arvestusperioodi kohta. Tööleping ise võib olla sõlmitud nii tähtajaliselt kui tähtajatult.¹³³

Soome tööõiguses ei ole kehtestatud minimaalset kokkulepitavat tööaja määra, seega seadus ei keela väiksema töötundide arvuga kokkuleppeid ega ka kokkuleppeid, mille kohaselt tööaeg oleks kokku lepitud ajavahemikuna. Tööaega puudutav kokkulepe võib seega olla kas töötamine keskmiselt 40 tundi nädalas, mõne muu töötundide arvuga või muutuvate

¹²⁸ Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta, Helsinki 28.11.2011. Arvutivõrgus: http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Raamisopimusvihko_f48b.pdf (21.02.2017).

¹²⁹ Työllisyys- ja kasvusopimus. Helsinki, 25.10.2013. Arvutivõrgus: http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Tyollisyys- ja kasvusopimus - painettu versio ID 13660_767f.pdf (21.02.2017).

¹³⁰ Suomen työ- ja elineinoministeriö. Asetamispäätös 15.11.2016. Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävä työryhmä. Arvutivõrgus: http://www.hare.vn.fi/Uploads/22187/260948/ASETTAMISPAATOS_20161123081501_260948.PDF (10.02.2017).

¹³¹ Suomen työ- ja elinkeinoministeriö. Asetamispäätös 28.06.2016. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän asettaminen. Arvutivõrgus: http://www.hare.vn.fi/Uploads/21935/254728/ASETTAMISPAATOS_20160706081501_254728.PDF (04.02.2017).

¹³² TEM 33/2013, s 3.

¹³³ TEM 33/2013, s 3.

töötundide arvuga või muu kokkulepe, mis tuleneb valdkonna kollektiivlepingust. Muutuvate töötundide kokkuleppe lubatavuse osas esineb ebaselgus, sest tööaja seadusest ei tulene vastava kokkuleppe keeldu ega ka viiteid sellele, et tööaeg peaks olema tingimata kokku lepitud konkreetset keskmist töötundide arvu sätestades. TAL § 6 kehtestab tööaja maksimumi, kuid mis tahes kujul vähesemate töötundide kokkulepet saab mõista lepinguvabaduse põhimõttega kooskõlas olevaks. Küll aga peaks ettenähtavuse seisukohalt olema tööandja poolt määratud tööaeg olema kajastatud võimalikult täpselt.

Kollektiivlepingutes on kokkuleppeid minimaalse võimaliku tööaja suhtes (nt turvateenuse kollektiivlepingu § 4 sätestab, et osalise tööajaga töö puhul tuleb kindlaks määrata tööaja määr või tööle kutsumise reeglistik.¹³⁴

Tööaja kokkuleppimisel ajavahemikuna kaasnevad mitmed küsimused. Ebaselge on sellise kokkuleppe siduvus ühe või teise poole seisukohalt. Tööandjal on töö pakkumise kohustus kokku lepitud töötundide vahemikus ning kui töötundide vahemiku kokkulepe on nt 0-40 nädalas, siis on tal kohustus pakkuda tööd kas täistööajaga või jätta töötaja tööga kindlustamata. Töötaja kohustus on ühelt poolt valmisolek töö tegemiseks, kuid teisalt on tal õigus keelduda pakutud tööst. Seaduse tasemel ei ole reguleeritud aluseid, millal on töötajal õigus pakutud tööst keelduda, seega sõltub see ainuüksi töölepingulisest kokkuleppest.¹³⁵ Osapoolte õigused, kohustused ja nende vahekord nulltunnilepingutega töösuhetes on ebaselge. Leitakse, et töötaja kohustus tööd vastu võtta on siiski laiem kui tööandja kohustus pakkuda tööd. Kui töötaja on andnud nõusoleku lisatöö tegemiseks, on töötaja kohustus töö vastu võtta veelgi suurem, kuid samas tööandjal puudub kohustus lisatöö tagada.¹³⁶

Nulltunnilepingute lõpetamise regulatsioon peaks seadma erandid ka selleks puhuks, kui tööandja ei ole pikka aega töötajale tööd pakkunud. Soome praktikas on see põhjustanud ebaselgust mõistmisel, kas sellisel juhul kehtib nulltunnileping edasi või lõppeb see teatud perioodi lõppedes. Lepingu pooled võivad lepingu lõppemise tingimused töölepingusse kirja panna või igal ajal poolte kokkuleppel lepingu lõpetada, kuid seaduses asjakohane regulatsioon puudub. Juhul kui tööandja ei ole pikka aega töötajale tööd pakkunud või töötaja on ise keeldunud töö tegemisest, siis tekib küsimus töölepingu lõpetamise võimaluste kohta. Kuna seaduses puudub nulltunnilepingute eriregulatsioon, siis sellest tulenevalt puudub ka

¹³⁴ TEM 33/2013, s 6.

¹³⁵ TEM 33/2013, s 11.

¹³⁶ TEM 33/2013, s 28.

eriregulatsioon selliste lepingute lõpetamiseks. Küll aga on näiteks töötutele maksavad sotsiaaltoetused ja hüvitised tihedalt seotud töö lõppemise alustega, millest tulenevalt võib nulltunnilepingute puhul töötaja sellised hüvitised kaotada.¹³⁷ Nt Soome turvateenuste kollektiivlepingu § 8 kohaselt on kokku lepitud, et kui ette nähtud perioodil puudub minimaalsete kohustuslike töötundide arv ja kolme järjestikuse perioodi jooksul ei ole tööd võimaldatud, siis tööleping lõpeb, välja juhul kui pooled on individuaalses töölepingus kokku leppinud teisiti. Nulltunnilepingud mõjutavad lisaks töötutoetuste määramise problemaatilisusele ka nt haigusrahade väljamaksete suurus, eelkõige on kompensatsiooni suurus ebapiisav või olematu juhul, kui tööandja ei ole töötajale pikka aega tööd võimaldanud ning seetõttu on ka töötajal sissetulek puudunud või olnud minimaalne.¹³⁸ Praktikas omab seega tähtsust ka nulltunnilepingute lõpetamist puudutav regulatsioon, kuna see on tihedalt seotud töötaja sotsiaalsete tagatistega.

Küll aga esineb Soome kollektiivlepingutes lisaks nulltunnilepingutele vahelduva tööajaga töösuhte vormi määratlusi ja regulatsioone. Nimetatud töövorm sisaldab endas nii nulltunnilepingute kui *on-call* töö tunnuseid. Sellistes kollektiivsetes kokkulepetes kajastub ka kohustus töölepingutes kokku leppida minimaalsetes garanteeritud töötundides. Tööaja kokkulepet võib muuhulgas sõlmida arvestades töö hooajalisust, kus suveperioodil on töö täistööajaga, kuid talveperioodil teeb töötaja tööd vaid *on-call* põhimõttel. *On-call* kokkulepe tähendab, et töötaja tuleb tööle vaid siis, kui selleks on tööandjal vajadus või kui tööandja teda “kutsub” ehk tööandja jaoks on need isikud kui tööjõu reservis. Siin puuduvad kokkulepped minimaalsete ja maksimaalsete töötundide tagamiseks. Selline leping võib olla nii tähtajatu kui tähtajaline. Sellised kokkulepped on sõlmitud nt nii kaubandussektoris kui ka majutus- ja toitlustussektorites.¹³⁹

Lisaks *on-call* kokkulepetele sõlmitakse selliste töötajatega Soomes reeglina täiendav leping, milles kajastuvad üksikasjalikumalt kokkulepped, mille kohaselt võib tööandja töötajale pakkuda üksikuid töövahetusi, millest igaüks moodustab eraldi tähtajalise töösuhte. Lepingule võib lisada klausli, mille kohaselt töötajal on õigus pakutud tööst keelduda.¹⁴⁰

¹³⁷ TEM 33/2013, s13.

¹³⁸ TEM 33/2013, s 3.

¹³⁹ TEM 33/2013, s 3.

¹⁴⁰ TEM 33/2013, s 3.

Iirimaal kasutatakse kahte äärmiselt ajapaindlikku töösuhte vormi, mis on seaduse tasemel reguleeritud tööaja korraldamise seaduse (*Organisation of Working Time Act*¹⁴¹, edaspidi OWTa) §-s 18. OWTa laieneb töötajatele, kellel on töölepinguline kohustus olla tööandjale töö tegemiseks saadaval kas kindla arvu tunde nädalas või siis kui tööandja talle tööd pakub või mõlemal nimetatud juhul kombineeritult (OWTa § 18 lg 1 p-d a-c). Esimene neist on töötamine nulltunnilepingu ning teine nn. "juhul kui" lepingu (*If and When contract*) alusel. Mõlematele lepingutüüpidele on iseloomulik, et töötundide arv ei ole garanteeritud. Peamine erinevus seisneb selles, et kui nulltunnilepingu alusel töötajad peavad olema tööandjale töö tegemiseks saadaval, siis *If and When* lepingulised töötajad mitte. Lisaks esineb ka selliseid lepinguid, kus poolte kokkuleppes on mõlemale ajapaindlikule lepingutüübile vastavaid tunnuseid ehk töötajatele on ette nähtud mõned garanteeritud töötunnid, millele lisaks on võimalik tööd teha ka *If and When* lepingu põhimõtete kohaselt.¹⁴²

Juhul kui töötajal ei lasu kohustust olla teatud arv tunde tööandja jaoks töö tegemiseks saadaval, siis ei ole ette nähtud ka kompensatsiooni tööandja poolt töö mitte pakkumisel. Nulltunnilepingute puhul on tööandjal kohustus pakkuda töötajale tööd lepingus ettenähtud töötundide arvu kohaselt. Juhul kui töötajad töötavad vähem kui 25% kokkulepitud töötundide mahust, siis on tööandjal kohustus kompenseerida töötasu vähemalt ulatuses, mis töötaja oleks saanud nimetatud ettenähtud töötundide ulatuses tööd tehes või mida saavad teised tööandja töötajad sarnast tööd tehes. Tööandja võib alternatiivselt valida töötasu maksmise 15 töötunni ulatuses (OWTa § 18 lg 2 p-d a-iija, § 18 lg 4). Tööandjatele on seega alati kasulikum sõlmida *If and When* tüüpi tööleping kui palgata töötaja nulltunnilepingu alusel, kuna sel juhul ei ole tal kohustust pakkuda töötajale tööd ega maksta kompensatsiooni juhul, kui ta seda ei tee. Teisalt väheneb tööandja kindlustunne, et töötaja ka vajalikul ajal tööle tuleb, kuna omakorda töötajal puudub kohustus töö tegemiseks alati saadaval olla.

Iirimaa tööaja korraldamise seadus ei sätesta nulltunnilepingu alusel töötavatele isikutele minimaalse töötasu nõudeid. Samuti puuduvad eriregulatsioonid nulltunnilepingute rikkumisest tulenevate hüvitiste maksmise kohta ning ei ole kehtestatud erisusi selliste töötajate sotsiaalsete tagatiste osas. Täpsemaid eriregulatsioone nulltunnilepingute alusel tööd tegevate isikute ja tööandjate õiguste ja kohustuste kohta ei ole kehtestatud ka

¹⁴¹ Organisation of working time act, 1997.- Number 20 of 1997. Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html?q=working+time+act> (01.03.2017).

¹⁴² University of Limerick. A Study on the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees. 2015, p. 2, 10 and 97-98. Arvutivõrgus: <https://www.djei.ie/en/Publications/Publication-files/Study-on-the-Prevalence-of-Zero-Hours-Contracts.pdf> (11.11.2016).

sotsiaalpartnerite poolt.¹⁴³

Iirimaa osalise tööajaga töötajate kaitse seaduse §-i 11 mõtte kohaselt on juhutöötaja (*casual worker*) osaajaga töötaja, kes teeb tähtajaliselt juhutööd, on olnud katkematult tööandja teenistuses vähem kui 13 nädalat ja nimetatud tööperioodi ei saa mõistlikult pidada regulaarseks või hooajaliseks töösuhteks või kui ta täidab sel perioodil kollektiivlepingust tulenevaid tingimusi, mille lepinguline eesmärk on teha tööd juhutööna.

Eesti seadustes puudub nulltunnilepingu alusel töötamise regulatsioon ning samuti on seaduse tasemel reguleerimata tööaja ajavahemikuna kokkuleppimise lubatavus.

TLS § 1 lg 1 kohaselt teeb töölepingu alusel füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. TLS § 1 lg 1 teine lause sätestab, et tööandja maksab töötajale töö eest tasu. Tööandja põhikohustuseks on kindlustada töötaja tööga ja maksta selle eest töötasu (TLS § 28 lg 2 p-d 1-2). Töötaja põhikohustuseks on teha tööd kokkulepitud mahus, kohas ja ajal (TLS § 15 lg 2 p-d 1-2). Tööandja põhikohustuseks on seega kindlustada töötaja tööga ja maksta selle eest tasu ning töötaja peab omakorda täitma tööandja alluvuses talle antud tööülesandeid.

TLS § 5 lg 1 p 7 kohaselt on tööaeg aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid. Töötajal ja tööandjal on kohustus leppida kokku tööajas ning TLS § 5 lg 1 kohaselt märkida see töölepingusse. Seadus ei sea piiranguid osalise tööajaga lepingute puhul minimaalse tööaja kokkulepetele. Nulltunnilepingute puhul lepitakse tööaeg kokku ajavahemikuna nullist kuni teatud arvu töötundideni nädalas või kuus. Juhul, kui kokkulepitud töötundide arv on null, siis ei täida tööandja talle töölepingu seadusega pandud põhiülesannet- kindlustada töötaja tööga ning töötajal ei ole kohustust teha tööd. Sellest tulenevalt ei saa nulltunnilepingut pidada töölepingu seaduse alusel sõlmitavaks lubatavaks kokkuleppeks.

Missugune minimaalne töötundide arv oleks lubatav, tuleb hinnata igal konkreetsetel juhtumil kõiki asjaolusid arvestades. TLS § 1 lg 3 viitab, et töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, kui käesolevas seaduses ei ole sätestatud teisiti. Võlaõigusseaduse (edaspidi VÕS) § 17 sätestab mõistlikkuse põhimõtte. Võlasuhtes loetakse mõistlikuks seda, mida samas olukorras heas usus tegutsevad isikud loeksid tavaliselt mõistlikuks (VÕS § 17 lg 1). Mõistlikkuse hindamisel arvestatakse võlasuhte olemust ja

¹⁴³ Eurofound. New forms of employment, p 58.

tehingu eesmärki, vastava tegevus- või kutseala tavasid ja praktikat, samuti muid asjaolusid (VÕS § 17 lg 2). Tõenäoliselt tuleb lugeda ebamõistlikuks ka kokkulepped, mis on lähedased tööajale null tundi nädalas või kuus. Arvestades töösuhte olemust ja töölepingu sõlmimise eesmärki võivad olla õigustatud väga väikese töötundide arvuga kokkulepped juhul, kui see lähtub ilmselgelt mõlema poole tegelikust tahtest. Sellise tahte objektiivne hindamine võib aga osutuda problemaatiliseks.

Töölepingu seadusest ei tulene, et töötaja ja tööandja peavad tööajas kokku leppima kindlas töötundide arvus, seega tõstatub küsimus, kas tööaja kokkulepe ajavahemikuna on Eesti seaduste kohaselt lubatud või tuleb tööaeg kokku leppida konkreetset töötundide arvu välja tuues. Lepinguvabaduse põhimõtet silmas pidades oleks justkui töösuhte pooltel õigus kokku leppida tööajas ajavahemikuna. Autori hinnangul ei tulene töölepingu seaduse grammatilisel tõlgendamisel keeldu kokku leppida tööajas ajavahemikuna. Teisalt on ebaselge, missugustes piirides antud kokkulepe oleks lubatav ja mis oleks minimaalne tööaeg, millest alates tööaja vahemikku määrata.

Tööandjal on kohustus maksta töö eest tasu (TLS § 2 lg 2). Vabariigi Valitsuse kehtestatud määrusega¹⁴⁴ on reguleeritud töötasu täistööajaga töötamise puhuks. Juhul kui nulltunnilepingu, kui täistööajast erineva kokkuleppega lepingu, alusel ei ole töötaja tööandja jaoks tööd teinud, siis puudub ka tööandjal kohustus maksta töötajale tasu. Osalise tööajaga töötamise korral rakendub sarnaselt täistööajaga töötamisele töölepingu seadusest tulenev ületundide kohta sätestatu (TLS § 44). Kui töötaja on töötanud rohkem kui töölepingus kokku lepiti, siis tuleb need töötajale hüvitada vaba aja andmisega (TLS § 44 lg 6) või rahas, makstes töötajale 1,5-kordset töötasu (TLS § 44 lg 7). Kui tööandja töötajat kokkulepitud mahus tööga ei kindlusta, peab ta TLS § 35 kohaselt maksma töötajale keskmist töötasu. Ajavahemikuna määratletud tööaja puhul rakenduks ületunnitasu maksmise kohustus seega maksimaalset tööeaga ületava aja puhul, mis võib omakorda viia olukorrani, kus tööandja soovib pakkuda töötajale tööd osalise tööajaga, kuid vältimaks ületunnitööga kaasnevaid kohustusi, märgitakse töölepingusse tööaeg ajavahemikuna.

Teisalt ei pruugi tööaja määramine ajavahemikuna olla kooskõlas töölepingu seaduse ideoloogiaga ning olukorras, kus tööandjal ei ole töötajale tööd pakkuda ega kohustust töötasu

¹⁴⁴ Vabariigi Valitsuse määrus Töötasu alammäära kehtestamine. - RT I, 22.12.2015, 51.

maksta, jääksid töötajate huvid kaitseta.¹⁴⁵ Juhul kui pooled lepivad kokku tingimuses, mille kohaselt pakutakse tööd ainult siis, kui tööandjal selleks vajadus on ja töötaja võimalus töölepingu seadusest tulenevat põhikohustust täita ja töötasu saada on oluliselt piiratud, siis puudub poolte vahel töölepinguline suhe. ILO töösuhte olemasolu väljendavateks näitajateks on muuhulgas kestva ja pideva töö tegemine töötaja poolt, mille eest makstakse regulaarset tasu, mis on töötaja ainus või peamine sissetulekuallikas. Nulltunnilepingute puhul ei ole töötaja tööga kindlustatud ning juhul kui tööandjal ei ole vajadust töötajat tööle rakendada, ei saa seda ILO näitajaid arvesse võttes lugeda töösuhteks. Sellest tulenevalt on võimalike töösuhte tuvastamise vaidluste korral suur oht, et tööandja sellekohaseid väiteid arvesse võttes tuvastatakse poolte vahel nt töövõtulepingust tulenev õigussuhe.

Autor leiab, et arvestades uute ja ajapaindlike töölepinguliste suhete levikut, tuleb töölepingu seaduses täpsustada osalise töötaja kokkuleppimise kriteeriumeid. Autor peab vajalikuks, et kokkulepitav tööaeg võib väljenduda nii kindlas töötundide arvus kui ka töötundide arvus ajavahemikuna. Nimetatud sätte lisamisel tuleb arvestada asjaoluga, et minimaalne ja maksimaalne tööaeg ei oleks kokku lepitud maksimaalses vahemikus (ehk nt null kuni nelikümmend tundi nädalas). Autor leiab, et mõistlik minimaalse ja maksimaalse töötaja erinevuse ulatus võib ettenähtavuse põhimõtet silmas pidades olla kuni 25%. Töötajal peab olema võimalus prognoosida, missuguste töötundide ulatuses on ta kohustatud tööd tegema, millest sõltuvalt on tal omakorda võimalik ette näha töötasu suurust. Sellised kokkulepped võiksid olla näiteks tööaeg 18-24, 24-32, 30-40 tundi nädalas või näiteks 120-160 tundi kuus.

Sellisel juhul on vajalik reguleerida ka tööandja ja töötaja kohustused töö pakkumisel ja selle vastuvõtmisel, et vältida tööandja ja töötaja vaheliste vaidluste tekkimist. Töötaja ajavahemikuna kokkuleppimise eesmärk on suurendada lepingupoolte paindlikkust töö pakkumisel ja selle vastuvõtmisel. Seega oleks ebamõistlik seaduse tasemel anda tööandjale võimalus pakkuda tööd minimaalses kokkulepitud ajas ja panna töötajale kohustus olla töö tegemiseks valmis maksimaalses töötundide arvus. Sellest tulenevalt on tööandjal kohustus pakkuda tööd minimaalses kokkulepitud tööajas ja töötajal õigus töö tegemisest proportsionaalselt keelduda. Töö autor leiab, et siin on põhjendatud jätta osapooltele õigus kokku leppida ka teisiti. Kokkulepe võib olla põhjendatud olukorras, kus töö tegemise võimalikkus sõltub töötajast, näiteks juhul kui töötaja teeb tööd hariduse omandamise kõrvalt ja paindliku töötaja kokkuleppe ettepanek oli töötaja initsiatiiv. Sellisel juhul võib olla

¹⁴⁵ A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eestis.- Juridica II/2014, lk 117.

põhjendatud, et töötajal on õigus keelduda töö tegemisest vaid nendel päevadel, kui ta on kohustatud osalema õppetöös.

Eelnevat arvestades teeb töö autor ettepaneku lisada töölepingu seadusesse järgmine säte:

TLS § 43 lg 1¹: Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida tööajas ajavahemikuna, milles sisalduv vähim töötundide arv moodustab kuni ¼ kokkulepitud tööaja ulatusest. Tööandjal on kohustus pakkuda tööd ja töötajal töö vastu võtta vähima töötundide arvu ulatuses, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Eestis on ajapaindlikkust toetav summeeritud tööaja arvestuse süsteem (TLS § 6 lg 6), mis annab töötajale ja tööandjale võimaluse jagada tööaega arvestusperioodi jooksul kuude lõikes erinevalt. Summeeritud tööaega kasutatakse juhul, kui tööaeg jaguneb töö iseloomust või töökorraldusest tulenevalt arvestusperioodi jooksul ebavõrdselt.¹⁴⁶ See võimaldab kehtestada erinevaid töövahetuse pikkusi, anda töötajale vabu päevi ajal, kui tööd on vähem ja rakendada töötajat tööle päevadel, kui tööjõu vajadus on suurem.

Tööandjal on kohustus teatada summeeritud tööajaga töölepingu puhul tööajakava teatavaks tegemise tingimused ehk näiteks annab tööandja töötajale teada, et rakendatakse neljakuulist arvestusperiood ning iga kuu kohta koostatakse tööajakava (töögraafik), mis edastatakse töötajale iga töökuule eelneva kuu 20. kuupäevaks. Summeeritud tööaja puhul tuleb reeglina järgida ka töö- ja puhkeaja reegleid, ainsaks erandiks on iganädalase puhkeaja nõue, mille kohaselt võib iganädalane puhkeae olla minimaalselt 36 järjestikust tundi.¹⁴⁷

Summeeritud tööaja arvestuse korral arvestatakse töötaja tööaega seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul (TLS § 43 lg 3). Arvestusperiood võib olla ka pikem, üldreeglina maksimaalselt neli kuud pikk, kui seadusest ei tulene erandeid, mis lubavad kokku leppida veelgi pikemas arvestusperioodis (TLS § 46 lg 1). Pikema arvestusperioodi kokkuleppe õigus tuleneb TLS § 46 lg 2 alusel tervishoiu-, hoolekande-, põllumajandus- ja turismitöötajatel kollektiivlepingutest, kus on lubatud arvestusperioodi pikendamine maksimaalselt kaheteistkümneks kuuks. Pikem arvestusperiood on reguleeritud näiteks turvaseaduses¹⁴⁸ (edaspidi TurvaS), mille kohaselt on turvatöötaja tööaja

¹⁴⁶ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 28.

¹⁴⁷ TLS §-st 52 tuleneb, et töötajal on õigus saada 48 tundi järjestikust puhkeajaga nädalas, kuid summeeritud tööaja arvestuse korral võib iganädalane puhkeae olla 36 järjestikust tundi.

¹⁴⁸ Turvaseadus.- RT I, 30.12.2015, 54.

arvestusperiood kuni kuus kuud (TurvaS § 21¹ lg 2) ja näiteks meretöö seaduses¹⁴⁹ (edaspidi MTöös), mille kohaselt võib laevapereleikme töötaja arvestusperioodi pikendada kuni kuue kuuni ning kollektiivlepinguga kuni 12 kuuni (MTöös § 40). Arvestusperioodi lõpus selguvad töötaja tehtud üle- või alatunnid.

Töötajapaindlikkust aitab saavutada ka töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe valveaja kasutamiseks. Valveaega reguleerib TLS § 48, mille kohaselt loetakse valveajaks aega, mil töötaja on tööandjale tööülesannete täitmiseks kättesaadav väljaspool tööaega. Valveaeg on aeg, mil töötaja ei ole kohustatud täitma tööülesandeid, aga on kohustatud olema kokkulepitud tingimustel valmis tööandja korralduse alusel tööülesandeid täitma asuma.¹⁵⁰ Sellisel juhul on tööandja kohustatud maksma töötajale tasu, mis ei või olla väiksem kui 1/10 kokkulepitud töötasust. Valveajal on tööandjal kohustus tagada töötajale igapäevase ja iganädalase puhkeaja kasutamise võimalus. Valveajal töötaja tööle rakendamise puhul loetakse töö tegemise aeg tööajaks. Juhtumil, kus tööandjal ei ole selge, kas ta vajab osalise- või täistööajaga töötajat, on võimalik sõlmida osalise ajaga tööleping, milles leppida täiendavalt kokku valveaja kohaldamises. Kuna valveajal rakendub tööandjale kohustus maksta töötajale tasu, siis võib selline kokkulepe osutada tööandja jaoks majanduslikult ebasoodsaks.

¹⁴⁹ Meretöö seadus.- RT I, 01.03.2017, 6.

¹⁵⁰ Selgitused töölepingu seaduse juurde, lk 99.

KOKKUVÕTE

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, mida mõistetakse väljakutsel põhineva töö kui paindliku ja uue töövormi all ja kuidas saavutada töösuhetes vajalikku paindlikkust tööturvalisust ohustamata. Lisaks sellele oli töö eesmärgiks uurida, missugused on nulltunnilepingute ja selle alternatiivide sõlmimise võimalused ja piirangud töösuhetes ning kuivõrd kehtiv töölepingu seadus selliseid kokkuleppeid soosib.

Traditsioonilist töölepingulist suhet iseloomustab määramata ajaks sõlmitud täistööajaga alluvussuhte kokkulepe konkreetse ühe tööandja ja töötaja vahel, mis pakub töötajale töökoha garantii ja parima sotsiaalmajandusliku kaitse. Töötajal on kindel töö ühe tööandja juures, garanteeritud igakuine töötasu ja ligipääs sotsiaalsetele garantiidele ning dialoogile.

Uute ja paindlike töövormide ametlik definitsioon puudub. Tüüpiliselt käsitletakse selle all tööd, mis ei lange standardset tööd iseloomustavate tunnuste alla. Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on uute töövormidena välja toonud neli liigitust, mida võib mõista klassikaliselt tuntud paindlike töösuhetena- tähtajaline töö, töötamine osalise tööajaga, tähtajaline renditöö ja muud mitmepoolsed töösuhted ning varjatud töösuhted/ tegutsemine iseendale tööandjana. Töö väljakutsel on töö tegemise liik, mis sisaldab juhuslikke ja ulatuslikult varieeruvaid ettenägematuid ebaregulaarseid töötunde. Nulltunnilepinguid liigitatakse väljakutsel põhinevate töölepingute alla, kuigi nende peamine erinevus juhutööst seisneb selles, et kui juhutöö on üldjuhul tähtajaline, siis nulltunnitöö võib põhineda nii tähtajalisel kui tähtajatul lepingul. Nulltunnilepingu all mõistetakse töö tegemise viisi, millega ei kaasne töötaja jaoks garanteeritud töötundide arvu, mis omakorda tähendab töötaja jaoks ebaregulaarset sissetulekut. Kokkuvõtlikult nõustub tööandja maksma töötajale vaid tehtud töö eest, kuid samas ei ole seotud kohustusega pakkuda teatud arv minimaalseid töötunde nädalas, kuus või muul ajaperioodil.

Magistritöö koostamisel püstitati hüpotees, mille kohaselt tuleb paindlikes töösuhetes sarnaselt traditsioonilistele töösuhetele lähtuda põhimõttest, mille eesmärgiks on tagada töötaja kui nõrgema poole kaitse ning seetõttu ei ole võimalik ega vajalik kehtestada uutele ja paindlikele töövormidele erinevat õiguslikku regulatsiooni. Töö käigus leidis hüpotees kinnitust.

Ühelt poolt paindlikkust soodustav ja teisalt töötajate kaitset tagav strateegia kujundamine ja tööõiguse uute arengusuundadega kooskõlla viimine peab toimuma viisil, mis kõige vähem ohustab tüüpiliste töösuhete regulatsiooni eesmärki selle ajaloolises tähenduses- kaitsta töötajat kui nõrgemat poolt. Tööõigusliku regulatsiooni kehtestamisel tuleb kaaluda töötaja kasuks sätestatud töösuhete kohustuslikke tingimusi ning teiselt poolt tööandja ettevõtlusvabadust, mida töötaja kaitseks seatavad normid võivad piirata.

Paindlikkust ja turvalisust tuleb seega käsitleda integreeritult ja vältida meetodina *kas* paindlikkuse suurendamist ettevõtete jaoks *või* turvalisuse suurendamist töötaja jaoks. Küll aga tuleb tänapäevase töökorralduse kontekstis sätestada lepingud, mis on töökorralduse koha pealt paindlikud ning seoses töökoha kaitse ja õigustega turvalised.

Uute töötegemise vormide puhul on ILO soovitustest lähtumine ebapiisav ning ei anna selget tulemust, mille alusel saab isikuid liigitada töösuhetes olevateks poolteks, sest need sisaldavad nii töösuhet iseloomustavaid tunnuseid kui iseseisvat töötegemist. Paindlikud töövormid ei pruugi sobituda ei ühte ega teise kategooriasse, kuna neile on iseloomulikud nii töösuhet kui iseseisvat ettevõtlust iseloomustavad tunnused. Samas on aga mitmete paindlike töövormide puhul tööd tegeva isiku majanduslik olukord töötajale sarnane, millest tulenevalt tekib küsimus, kas nad siiski vajavad mõningast sarnast tööõiguse kohaldumisaslasse jäävat kaitset.

Lepingu liigitamiseks ja töölepingulise suhte tuvastamiseks on välja pakutud erinevaid täiendavaid abistavaid raamistikke. Töö autor leiab, et tööõiguse ja selle aspektide laiendamine võib lihtsustada uute ja paindlike töösuhete kaitsmist, kuid teisalt võib ohustada ettevõtlusvabadust ja soodustada huvitatud pooltel selle kuritarvitamist. Autor peab tähtsaks, et töösuhete mõistete laiendamine ei vähendaks tüüpiliste töötajate kaitset. Ainuüksi tööõiguse mõistete muutmine ei ole parim lahendus. Sotsiaalne kaitse peab laienema kõikidele isikutele, sõltumata nende liigitusest nt töötajaks, töötuks, pensionäriks, seega ei ole see ainuüksi töölepingu seaduse tasemel lahendatav küsimus.

Autor on veendunud, et vaidluse korral lepingu ja suhte liigitamise üle, on oluline alati järgida põhimõtet, mille kohaselt tuleb eeldada, et töö tegemiseks sõlmitud lepingu puhul on tegu töölepinguga. Kokkuleppe saab määratleda muuks kui töölepinguks ainult siis, kui huvitatud pool (reeglina tööandja) seda tõendab. Üksnes juhul, kui on ilmne, et poolte sõlmitud kokkulepe ei ole tööleping, saab sõltumata poolte väidetest lugeda tuvastatuks, et pooled ei sõlminud töölepingut. Pooltele peab olema selge, missuguse konkreetse õigussuhte alusel nad

on lepingu sõlminud. Kohus saab küll kujundada praktikat, kuid see ei saa olla primaarseks võimaluseks poolte õiguste tagamiseks.

Magistritöö teises peatükis käsitleti väljakutsel põhineva töö ja selle alternatiivide rakendamise võimalikkust ja uuriti, kuivõrd ajapaindlikke töösuhteid soodustav on Eesti töölepingu seadus ning kas esineb vajadus regulatsiooni täpsustamiseks või muutmiseks.

Tööõiguse üheks eesmärgiks on kaitsta töösuhte stabiilsust, kuid tähtajaliste lepingute puhul on stabiilsuse kaitse oluliselt vähendatud. Reeglina eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Töö käigus selgus, et kehtiva töölepingu seadusega on põhjalikult reguleeritud tähtajaliste töölepingute sõlmimise üldtingimused, mille sätestamisel on lähtutud töötaja kaitsevajadusest ja töösuhte stabiilsuse tagamise eesmärgist.

Tähtajaliste lepingute regulatsiooni ja õiguspraktika osas valitsevad ebakõlad tähtajaliste töölepingute lõpetamise hüvitise maksmise kohustuse määratlemisel. TLS § 100 lg-st 3 tulenevalt oleks justkui selge, et tähtajalise töölepingu ennetähtaegsel lõpetamisel on tööandjal kohustus töötajale nimetatud hüvitist tasuda. Õigusselguse huvides tuleks TLS § 100 lg 3 sõnastust täiendada ning lisada sätted näidisloeteluga juhtumitest, mil tööandja hüvitise maksmise kohustusest vabaneb. Teiseks võimaluseks on lisada antud sätte juurde täiendav viide VÕS §-le 127.

Autor teeb ettepaneku TLS § 100 lg 3 ümbersõnastamiseks järgnevalt:

Tähtajalise töölepingu ülesütlemisel majanduslikul põhjusel, välja arvatud käesoleva seaduse § 89 lõike 2 punktis 2 nimetatud põhjustel, maksab tööandja töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada lepingu tähtaja saabumiseni.

Hüvitisest tuleb VÕS §-s 127 sätestatud kahju hüvitamise eesmärgi ja ulatust arvestades maha arvata igasugune kasu, mida töötaja saab töölepingu ülesütlemise tagajärjel.

Hüvitist ei maksta, kui tööleping öeldakse üles vääramatu jõu tõttu.

Töö autor leiab, et mitmepoolsete töösuhete mõistete, nagu töötaja jagamine, töö jagamine, vahejuhtimine, lisamine töölepingu seadusesse ei ole vajalik. Nii töötajate jagamise kui vahejuhtimise uudseid töövorme on kehtiva seadusandluse kohaselt võimalik soovi korral ka Eestis rakendada. Siinkohal on töötaja töölepingulises suhtes konkreetse tööandjaga ning muude osapoolte vahel on võimalik ja vajalik sõlmida eelkõige võlaõigusseaduse regulatsiooni kohaldumisaslasse jäävaid kokkuleppeid. Pigem oleks asjakohane

ministeeriumite tasemel töötada välja juhised nii töötajatele kui tööandjatele, kus nimetatud võimaluste olemasolu teadvustatakse ja seejärel antakse konkreetseid suuniseid vajalike lepingute sõlmimiseks.

Töölepinguline suhe eeldab reeglina lisaks palga maksmise kohustusele tööandja kohustust pakkuda tööd ja töötaja vastusooritust ehk töötaja kohustust olla valmis tööandja jaoks tööd tegema. Nulltunnilepingute alusel töötamine on ebatüüpilise töösuhte vorm, mille puhul makstakse töötajale töötasu vaid juhul, kui tööandjal on töötajale tööd pakkuda. Seaduse ja kollektiivlepingute tasemel on võimalik töötajate minimaalseks kaitseks erinormid ette näha, et vältida olukorda, kus töötaja on küll valmis tööd tegema, kuid kuna lepingust tulenevalt on tööandjal õigus tööd pakkuda vaid tööandja vajadusest lähtuvalt, siis puudub töötajal seetõttu ka sissetulek.

Soomes on nulltunnilepinguid reguleeritud kollektiivlepingutes, mis kas keelavad sellised kokkulepped või määratlevad vastavad miinimumnõuded. Soome tööõiguses ei ole kehtestatud minimaalset kokkulepitavat tööaja määra, seega seadus ei keela väiksema töötundide arvuga kokkuleppeid ega kokkuleppeid, mille kohaselt tööaeg oleks kokku lepitud ajavahemikuna. Vahelduva tööajaga töösuhte vormi määratlusi ja regulatsioone esineb jällegi kollektiivlepingutes. Muutuvate töötundide kokkuleppe lubatavuse osas esineb ebaselgus, sest tööaja seadusest ei tulene vastava kokkuleppe keeldu ega ka viiteid sellele, et tööaeg peaks olema tingimata kokku lepitud konkreetset keskmist töötundide arvu sätestades.

Seevastu Iirimaa on seaduse tasemel reguleeritud nii nulltunnilepingute alusel töötamine kui ka töötamine “juhul kui” lepingu (*If and When Contract*) alusel. Peamine erinevus seisneb selles, et kui nulltunnilepingu alusel töötajad peavad olema tööandjale töö tegemiseks saadaval, siis *If and When* lepingulised töötajad mitte.

Eesti seadustes puudub nulltunnilepingu alusel töötamise regulatsioon. Küll aga ei sea seadus piiranguid osalise tööajaga lepingute puhul minimaalse tööaja kokkulepetele. Kehtiv seadus ei sätesta, et tööaeg peab olema kokku lepitud kindla arvu tundidega. Lepinguvabaduse põhimõtet silmas pidades oleks justkui töösuhte pooltel õigus kokku leppida tööajas ajavahemikuna.

Nulltunnilepingute puhul lepatakse tööaeg kokku ajavahemikuna nullist kuni teatud arvu töötundideni nädalas või kuus. Juhul, kui kokkulepitud töötundide arv on null, siis ei täida

tööandja talle töölepingu seadusega pandud põhiülesannet- kindlustada töötaja tööga ning töötajal ei ole kohustust teha tööd. Sellest tulenevalt ei saa nulltunnilepingut pidada töölepingu seaduse alusel sõlmitavaks lubatavaks kokkuleppeks. Arvestades töösuhte olemust ja töölepingu sõlmimise eesmärki võib olla õigustatud väga väikese töötundide arvuga kokkulepete sõlmimine juhul, kui see lähtub ilmselgelt mõlema poole tegelikust tahtest. Sellise tahte objektiivne hindamine võib aga osutuda problemaatiliseks.

Autori hinnangul ei tulene töölepingu seaduse tõlgendamisel keeldu kokku leppida tööajas ajavahemikuna. Teisalt on ebaselge, missugustes piirides antud kokkulepe oleks lubatav ja mis oleks minimaalne tööaeg, millest alates töötaja vahemikku määrata. Autor leiab, et arvestades uute ja ajapaindlike töölepinguliste suhete levikut, tuleb töölepingu seaduses täpsustada osalise töötaja kokkuleppimise kriteeriumeid. Autor peab vajalikuks, et kokkulepitav tööaeg võib väljenduda nii kindlas töötundide arvus kui ka töötundide arvus ajavahemikuna. Nimetatud sätte lisamisel tuleb arvestada asjaoluga, et minimaalne ja maksimaalne tööaeg ei oleks kokku lepitud maksimaalses vahemikus (ehk nt null kuni nelikümmend tundi nädalas). Mõistlik minimaalse ja maksimaalse töötaja erinevuse ulatus võib ettenähtavuse põhimõtet silmas pidades olla kuni 25%. Töötajal peab olema võimalus prognoosida, missuguste töötundide ulatuses on ta kohustatud tööd tegema, millest sõltuvalt on tal omakorda võimalik ette näha töötasu suurust.

Töötaja ajavahemikuna kokkuleppimise eesmärk on suurendada lepingupoolte paindlikkust töö pakkumisel ja selle vastuvõtmisel. Üldreeglina peaks olema tööandjal kohustus pakkuda tööd minimaalses kokkulepitatud tööajas ja töötajal õigus töö tegemisest proportsionaalselt keelduda.

Eelnevat arvestades teeb töö autor ettepaneku lisada töölepingu seadusesse järgmine säte:

TLS § 43 lg 1¹: Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida tööajas ajavahemikuna, milles sisalduv vähim töötundide arv moodustab kuni ¼ kokkulepitatud tööaja ulatusest. Tööandjal on kohustus pakkuda tööd ja töötajal töö vastu võtta vähima töötundide arvu ulatuses, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti.

Eestis on võimalik ajapaindlikkust saavutada ka kasutades summeeritud tööaega või rakendada töötajate suhtes osalisele töötajale ka valveaega. Kuna valveajal rakendub tööandjale kohustus maksta töötajale tasu, siis võib selline kokkulepe osutada tööandja jaoks majanduslikult ebasoodsaks.

Lünkadeta ja selge õigusraamistik aitab tagada, et töösuhted järgivad seadust, kuid rangemad õigusaktid võivad vastupidiselt eesmärgile takistada seaduslike töölepingute sõlmimist ning pettused võivad üle kanduda muudele, eelkõige vähem reguleeritud töölepingulistele vormidele. Õigusliku ülereguleerimise riski saab maandada leebemaid reguleerimise viise kasutades, sotsiaalpartnereid kaasates ning kollektiivläbirääkimiste rolli tähtsustades.

THE LEGAL IMPLEMENTATION AND ADMISSIBILITY OF ON-CALL WORK AS FLEXIBLE FORM OF EMPLOYMENT IN ESTONIAN LEGISLATION

Summary

It is claimed that the Employment Contracts Act valid in Estonia is rigid hindering the conclusion of individual and flexible work-related agreements and introduction of the new forms of employment used in Europe.

As a result of the above the aim of this master's thesis is to specify the meaning of on-call work as flexible and new form of employment and what is its impact on the safety of employment relationships. In addition to the latter the aim of the thesis is to examine the possibilities of zero-hours contracts and restrictions in employment relationships and to which extent the valid Employment Contracts Act is favouring such agreements.

In the course of writing this master's thesis the hypothesis was set, according to which the flexible employment relationships, similarly to traditional employment relations, should proceed from the principle with the aim to ensure the protection of the employee as the weaker party and thus it is neither possible nor necessary to establish the legal regulation different from standard forms of employment.

The traditional contract of employment is characterized by the full-time subordinate agreement concluded for an unspecified term between one specific employer and employee, providing the job guarantee and the best socioeconomic protection for the employee. The employee has a firm job by one employer, guaranteed monthly salary and access to the social guarantees and dialogue.

The official definition of non standard and flexible forms of employment is missing. Typically the work not belonging under the features characteristic of the standard work is handled within this meaning. The International Labour Organization has outlined four classifications as new forms of employment which could be understood as the classically known flexible employment relationships – temporary employment, part-time and on-call work, multi-party employment relationship and disguised employment/ dependent self-employment.

Eurofound has in its turn proceeded from the following criteria in distinguishing the new forms of employment from typical employment relationships:

- a) The relation between the employer and the employee differs from the typical one-to-one employment relationship.
- b) Provision of work on a discontinuous or intermittent basis or for very limited periods of time rather than on a continuous or regular basis.
- c) The networking and cooperation contracts between self-employed persons.
- d) Other forms of employment which could be described as working outside the workplace of the employer, also the work influenced by the wide-scale use of information and communication means.

The use of flexible and new forms of employment has several positive impacts. On the other hand, several risks are involved with flexible and new forms of employment, this foremost in the face of e.g. job security, insecure income, irregular and uncontrollable working hours or as a hazard to occupational health and safety, social security as minor training and education possibilities and limitation of employee representation and decrease in general legal protection.

It could be noted that the development of flexibility is more intensive than the updating of security concept and thus the security of employees involved with atypical contracts has also decreased. The creating of strategy favouring flexibility on one hand and securing the protection of employees on the other hand and complying the legislation with new development trends should be performed in the way which least endangers the aim of regulation of typical employment relations in its historical meaning – to protect the employee as the weaker party. The employment law regulation should be established by considering the obligatory terms of employment relationship stipulated for the benefit of the employee and on the other hand the freedom of the employer to conduct a business which could be limited by the standards set for the protection of the employee.

According to the explanatory letter of the draft of the Employment Contracts Act the aim of the act entered into force on 1 July 2009 is the regulation of the relations between the employers and employees by securing the adequate safety for the employees and enabling the entrepreneurs to realise their constitutional right to the freedom to conduct a business and contributing to the growth of competitiveness of the Estonian economy. The common principles of flexibility and security involve, inter alia, flexible and reliable contractual

relations from the viewpoint of employers and employees as well as protected and unprotected employees, balance of rights and obligations, adaptation of flexibility and security according to the specific conditions, labour market and employment relations of the member state.

The flexibility and security should involve fundamental rights, social protection, non-discrimination and equal treatment, occupational health and safety of employees in new as well as typical employment relationships. This should favour the in-company as well as external flexibility and security, support gender equality, promote trust and dialogue between the governmental bodies and parties of labour market, guarantee social protection and support the people re-entering the labour market which are important elements in transfer from education to employment, from one job to another and from employment to retirement.

Flexibility and security should be thus handled as integrated and avoid either the increase of flexibility for the companies or increase of security for the employee as a method. Though the contracts which are flexible as to work arrangement and secure related to the protection and rights of the job should be stipulated in the context of modern work organization.

Instead of employment contracts, also other private law contracts, including oral agreements are concluded with the employed persons which legally exclude the status of the employee and the protection of the employee involved with the Employment Contracts Act. The difference of employment contract and any other contract should be assessed case-based through the indicators characterizing the relation. In most legal systems the employees can be divided into two categories – the employees working based on employment contract and the employees who have no employment relationship resulting from the employment contract, i.e. self-employed persons or e.g. sole proprietors. The protection resulting from the labour law is not expanding to the latter, although they have rights and obligations resulting from the civil law, foremost from the commercial law and law of obligations.

In addition to the above there are forms of employment including the features characteristic of subordinate relations as well as self-employed person. There are situations where the work relationship in subordinate relation is called intentionally other private law relationship rather than the employment. In case of the mentioned situations the classification of the working relationship into employment contractual one or other category is not unambiguous.

According to the recommendations of ILO for 2006 the following criteria are foremost

characteristic of the employment relationship: the work is carried out under the instruction and control of the other party; the employee has been involved in the activities of the company (e.g. through joint events, by following the work organization rules or e.g. by working in the premises of the employer); the work is done for the benefit of another person, i.e. employer; the work is done by the employee personally; the work is done at the specified working time or at the workplace fixed by the person having ordered the work or which has been agreed between the parties; the working is lasting and consistent; the availability and presence of the employee is required for working or the work is done with the equipment, materials and tools of the client. The features of employment relationship are the payment of periodic fee to the employee making total or dominant part of the income of the employee plus other benefits that can be paid to the employee, for example in the face of compensation of catering, accommodation or transport. Estonia has prepared the valid Employment Contracts Act by considering in every way the ILO recommendations and drawn attention to the latter in the draft and explanations of the Employment Contracts Act.

In case of new forms of employment the following of ILO recommendations is inadequate and provides no clear result, on the basis of which the persons can be classified into the parties being in the employment relationship, as these include both the features describing the employment relation as well as independent working. The flexible forms of employment might not match into one or another category, as they have features characteristic of both the employment relationship as well as self-employment. At the same time their economic situation is similar to the employee, as a result the question arises whether they still require somewhat similar protection within the scope of regulation of labour law.

To classify the contract and establish the employment relation different additional support frameworks have been provided for in legal publications. It is found that the scope and aspects of labour law should be expanded to be adapted to the different workers, not only persons who fulfil the tasks as the employees, by calling the employment contract “the contract of labour market“. Unemployment insurance should be reorganized into employment insurance and labour law should be understood wider than the law of individual employment relation, according to which to extend the securing of fundamental rights to all participants at the labour market. The author of the thesis finds that the expansion of labour law and its aspects could simplify the protection of new and flexible employment forms, but on the other hand could endanger the freedom to conduct a business and favour its abuse by the interested parties. The author considers it important that the extension of concepts of employment

relations would not reduce the protection of typical employees. The changing of the definitions of labour law alone is not the best solution. The social protection should expand to all persons, regardless of their classification, e.g. into employee, unemployed, pensioner, thus this is not just the question to be settled at the level of employment contracts act.

The author is convinced that in case of dispute over the classification of the contract and the relation it is always essential to follow the principle which presumes that the contract concluded for working is the employment contract. The agreement can be specified into other than the employment contract only when the interested party (employer as a rule) proves it. Only in case it is obvious that the agreement concluded by the parties is not an employment contract, it can be considered established that the parties did not conclude the employment contract regardless of the statements of the parties. The parties should know the basis of specific legal relationship they have concluded the contract. The court can create the practice, but this could not be a primary possibility to guarantee the rights of the parties.

The European Parliament finds that the self-employed persons should be treated as the unique subdivision of the micro-entrepreneurs and this form of business should be supported in starting as well as expanding the business and promote the lifelong learning of this group. The self-employed persons have a material impact on the recovery of economy. The independent working increases the possibilities of the persons to enter the labour market or is an alternative to the typical employment relationship.

The aim of the labour law is to protect the stability of the employment relationship. Current Employment Contracts Act involves conclusively regulated framework and general conditions of temporary agreements which protect the employee and the aim to ensure the stability of the employment.

When it comes to the regulation of temporary contracts, there are inconsistencies in determining the obligation to pay compensation for termination of the contract. Employment Contracts Act § 100 section 3 seems to make it clear that when a fixed-term contract is prematurely terminated, the employer has the obligation to pay compensation to the employee. However the wording of Employment Contracts Act § 100 section 3 should be elaborated and supplemented with a list of sample cases where the employer's obligation to pay compensation is waived. Another option is to add a reference to Law of Obligations Act § 127.

The author proposes Employment Contracts Act § 100 section 3 to be rephrased as follows:

Upon cancellation of an employment contract entered into for a specified term for economic reasons, except for reasons specified in clause 89(2) of this Act, an employer shall pay an employee compensation to the extent that corresponds to the wages that the employee would have been entitled to until the expiry of the contract term.

Based on Law of Obligations Act § 127, taking into account the purpose and scale of the compensation, deductions should be made from the compensation if the employee receives any benefits as a result of the termination of the contract.

No compensation shall be paid if the employment contract is cancelled due to *force majeure*.

The author believes that the introduction of multilateral employment relations concepts such as employee sharing, job sharing, interim management to the Employment Contracts Act is not required. It is possible to apply the innovative forms of work such as employee sharing and interim management under the current legislation in Estonia. In this case, the employee is in an employment relationship with a specific employer, and the relationship with other parties can be regulated by agreements under the Law of Obligations Act. It would be recommendable to develop guidelines for both employees and employers, which acknowledge the existence of these options, and provide specific guidance on forming the contracts.

The employment contractual relation presumes as a rule, besides the obligation of payment of salary, the obligation of the employer to offer work and the adequate contribution of the employee in return, i.e. the obligation of the employee to be ready to work for the employer. The form of atypical employment relationship is the working based on zero hour contracts, in case of which the salary is paid to the employee only if the employer has work to offer to the employee. At the level of law and collective agreements the special standards can be foreseen for the minimum protection of employees to avoid the situation where the employee is ready to work, but as a result of the contract the employer has the right to offer work only based on the need of the employer, the employee has thus no income.

In Finland the zero hour contracts have been regulated in the collective agreements which either prohibit such agreements or specify relevant minimum requirements. The Finnish labour law has not established the minimum rate of working time to be agreed, thus the law is not prohibiting the agreements with smaller number of working hours or the agreements according to which the working time were agreed as an interval. The specifications and

regulations of the form of employment relationship with alternating working time can occur in the collective agreements. As to the admissibility of the agreement of changing working hours there is confusion, as the ban or references of the relevant agreement are resulting from the working time act that the working time should be unnecessarily agreed by stipulating the specific average number of working hours.

In contrast, Ireland has regulated the work based on zero hour contracts as well as *if and when contract* at the level of law. The main difference lies in that if the employees working based on the zero hour contract should be available for the employer, the employees working based on *if and when contract* should not.

The Estonian legislation has no regulation for working based on zero hour contract. Though the law is not setting the restrictions for the agreements of minimum working time in case of part-time contracts. The valid law is not stipulating that the working time should be agreed with the specific number of hours. By considering the principle of freedom of contract the parties of the employment relationship have the right to agree in the working time as an interval.

In case of zero-hour contracts, the work time is agreed on from zero to a specific number of work hours per week or month. If the agreed number of working hours is zero, then the employer fails to comply with the purpose of the employment contract imposed by law - to ensure employee has work, and the employee is not obliged to work. Consequently, zero-hour contract cannot be considered a permissible employment contract. Taking into account the nature of the employment relationship and the purpose of the contract, it may be justified to agree on a contract with a very small number of working hours, but it has to be clearly based on the real intention of both parties. Objective assessment of such an intent, however, can be problematic.

In the opinion of the author there is no ban to agree on the working time as an interval.

On the other hand, it is unclear what would be the acceptable limits of this arrangement, and how long would the minimum working time have to be. The author argues that, given the spreading of new and flexible employment contracts, the criteria for agreeing on part-time work should be specified in the Employment Contracts Act. The author considers it necessary that the agreed working time may be expressed as a certain number of hours and also as a working time interval. When adding that provision, it must be taken into account that the

minimum and maximum hours of work should not be agreed in maximum range (eg zero to forty hours a week). A reasonable minimum and maximum working time difference should be 25%, considering the foreseeability principle. Employees must be able to predict what number of hours they are required work, so they could also predict the size of their wages.

The purpose of agreeing on working time as an interval is to increase the flexibility of the contract parties regarding offering and accepting the work. As a general rule, the employer should be the obligated to offer a minimum amount of working hours and the employee should have the right to refuse work proportionally.

Considering the above, the author makes a proposal to incorporate the following provisions in the Employment Contracts Act:

Employment Contracts Act § 43, section 1¹: The employer and employee may agree on an interval of working hours, in which the least number of working hours has to be up to ¼ of the extent of the agreed working hours. The employer is obliged to offer work and the employee is obliged to perform work for a minimum number of hours, unless the parties have agreed otherwise.

The clear legal framework without omissions helps to secure that the employment relations follow the law, but the stricter legal acts could create more favourable grounds for using hidden employment relations in contrary to the aim and transfer to other, foremost less regulated employment contractual forms. The risk of legal overregulation can be hedged by using the softer regulating methods, involving the social partners and prioritizing the role of collective negotiations.

Nimi: Kaili Rätsepp

Allkiri:

Allkirjastamise kuupäev:

KASUTATUD KIRJANDUS

1. A.Henberg. Tööõigus ja põhiseadus.- Juridica V/2004.
2. R. Blanpain, F.Hendrikx, B. Waas. Bulletin of Comparative Labour Relations -94. New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2016.
3. R.Blanpain. In need of Flexicrity and Security In a Global Economy.- Labour regulation in the 21st century : in search of flexibility and security. Cambridge Scholars, 2012.
4. J. Buelens, J.Pearson. Standard work: an anachronism? Antwerp, Cambridge. Intersentia 2013.
5. Commission Of The European Communities Brussels, Com(2007) 359 Final. Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions. Towards Common Principles Of Flexicurity: More And Better Jobs Through Flexibility And Security {Sec(2007) 861} {Sec(2007) 862}, 27.06.2007.
6. T. Davulis, D. Petrylaite. Labour regulation in the 21st century: in search of flexibility and security. Cambridge Scholars, 2012.
7. S. Deakin. New Forms of Employment: Implivations for EU Law- The Law as It Stands.- Bulletin of Comparative Labour Relations -94. New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2016.
8. Eurofound. Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2016
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf.
9. Eurofound. New forms of employment: Developing the potential of strategic employee sharing. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2016. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf (02.02.2017).
10. Eurofound. New forms of employment. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2015. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (15.12.2016).
11. Eurofound. Töölepingupettused Euroopa Liidus. Kommenteeritud kokkuvõte EF/16/39/ET 1, 2016. Arvutivõrgus: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

- 639et1.pdf (15.12.2016).
12. European Commission. Special Eurobarometer 377. Employment and Social Policy. Report. December 2011, p 34. Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_377_en.pdf (01.01.2017).
 13. Euroopa Ühenduste Komisjon. Komisjoni teatis Nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele. Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu. KOM(2007) 359 lõplik. Brüssel 27.06.2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0359&from=ET> (14.01.2017).
 14. Euroopa Ühenduste Komisjon. Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele - Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu {SEK(2007) 861} {SEK(2007) 862} Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/ALL/?uri=CELEX:52007DC0359> (30.12.2016).
 15. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee. Täiskogu 456. Istungjärk 30. septembril ja 1. oktoobril 2009. Arvamus. Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamus teemal „paindlikkuse ja turvalisuse kasutamine globaalse arenguga seotud ümberkorraldustes” (ettevalmistav arvamus eesistujariigi rootsi taotlusel) (2009/c 318/01). Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:318:0001:0005:ET:PDF> (23.01.2017).
 16. Euroopa Parlament. Tööhõive- ja sotsiaalkomisjon atüüpilised lepingud, kaitstud töökarjäär, turvaline paindlikkus ja sotsiaalse dialoogi uued vormid (2009/2220(INI)), 9.06.2010. Arvutivõrgus: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2010-0193&format=XML&language=ET> (11.02.2017).
 17. European Parliament. *Atypical work in the EU*, SOCI 106-EN, European Parliament, Luxembourg, 2000. Arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2440&langId=en (12.02.2017).
 18. M. Freeland. From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus.- Industrial Law journal 35, no. 1(2006), 12.
 19. International Labour Organization. Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects. Geneva 2016. Arvutivõrgus: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->

- [publ/documents/publication/wcms_534326.pdf](#) (01.02.2017).
20. International Labour Organization. Non-standard forms of employment. Report for discussing at the Meeting of Experts of Non-Standard Firms of Employment. Geneva 2015. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf (01.02.2017).
21. A. Kalson. Tööajakontod ja nende võimalik rakendamine Eestis.- Juridica II/2014.
22. E. Keane. The flexicurity system in Ireland.- European Labour Law Journal, Volume 7, No. 2, 2016. Arvutivõrgus: http://www.ellj.eu/pdf_file/ITS/ELLJ_07_02_0310.pdf (17.01.2017).
23. Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele - Paindlikkuse ja turvalisuse ühiste põhimõtete poole: rohkem paremaid töökohti paindlikkuse ja turvalisuse kaudu {SEK(2007) 861} {SEK(2007) 862} Brüssel 27.6.2007. Arvutivõrgus: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0359> (27.12.2016).
24. P. K. Madsen. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2007 (23).
25. M.Muda. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses.- Juridica IV/2012.
26. R.J.A. Muffels. A.C.J.M. Wiltthagenö. Flexicurity: A new paradigm for the analysis of labor marketsand policies challenging the trade-off between flexibility and security. Sociology Compass, 7(2), 111-122, 2013. Arvutivõrgus: https://pure.uvt.nl/ws/files/1495568/Flexicurity_A_New_Paradigm_for_the_Analysis_of_Labor_Markets_and_Policies.pdf (11.12.2016).
27. K. Nieminen. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2015. Talentum Media Oy. Helsinki, 2014.
28. E. Käärats, T. Treier, S. Suder jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, 2013. Arvutivõrgus: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Too/Toolepingu_seadus/selgitused_toolepingu_seaduse_juurde.pdf (22.12.2016).
29. F. Pennings, C. Bosse. The protection of working relationshios: a comparative study. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2011.
30. F. Pennings. The Various Categories of Persons Performing Work Personally.- The protection of working relationshios: a comparative study. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2011.

31. A.Perulli. Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects. European Commission, Brussels, 2002. Arvutivõrgus: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2510&langId=en (11.01.2017).
32. P. Pyöriä. Managing telework: risks, fears and rules", Management Research Review, Vol. 34. Issue: 4, pp.386-399, 2011.
33. M. Risak. Crowdfunding: Towards a 'New' Form of Employment.- Bulletin of Comparative Labour Relations -94. New Forms of Employment in Europe. Kluwer Law International BV. The Netherlands 2016.
34. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde, lk 5. Arvutivõrgus: http://www.riigikogu.ee/?page=en_vaade&op=ems&eid=353198&u=20090524200629 (10.12.2016).
35. Suomen työ- ja elinkeinoministeriö. Asetamispäätös 28.06.2016. Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän asettaminen. Arvutivõrgus: http://www.hare.vn.fi/Uploads/21935/254728/ASETTAMISPAATOS_20160706081501_254728.PDF (04.02.2017).
36. Suomen työ- ja elinkeinoministeriö. Asetamispäätös 15.11.2016. Nollatyösopimusten käytön pelisääntöjä selvittävä työryhmä. Arvutivõrgus: http://www.hare.vn.fi/Uploads/22187/260948/ASETTAMISPAATOS_20161123081501_260948.PDF (04.02.2017).
37. Suomen työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017. Itsensätöyllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Helsinki 2017. Arvutivõrgus: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79272/TEMjul_13_2017_verkko_julkaisu.pdf (04.02.2017).
38. Suomen työ- ja elinkeinoministeriö. Nollatyösopimukset - työoikeudellinen selvitys. TEM raportteja 33/2013. Työelämä- ja markkinaosasto. Selvitys, 10.09.2013. Arvutivõrgus: <https://tem.fi/documents/1410877/2872337/Nollatyösopimukset+työoikeudellinen+selvitys+10092013.pdf> (10.02.2017).
39. Suomen työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 34/2016. Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala. 25.10.2016. Arvutivõrgus: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75601/TEMrap_34_2016_nettil.pdf?sequence=1 (10.02.2017).
40. A.Supiot. Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford University Press, 2005.

41. A. M. Swiatkowski, M. Wujczyk. Legal Notions of Stability and Flexibility in Labour and Social Security.- Labour regulation in the 21st century: in search of flexibility and security. Cambridge Scholars, 2012.
42. G.Tavits. Kellele laieneb töölepingu seadus? Juridica IV/1996.
43. G.Tavits. Tööõiguse olemus.- Juridica IV/1997.
44. Työllisyys- ja kasvusopimus. Helsinki 25.10.2013. Arvutivõrgus: <http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Tyollisyys- ja kasvusopimus - painettu versio ID 13660 767f.pdf> (21.02.2017).
45. Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta, Helsinki 28.11.2011. Arvutivõrgus: http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Raamisopimusvihko_f48b.pdf (21.02.2017).
46. T. Wilthagen. Flexicurity Practices in the EU- Which way is up? Tilburg University, The Netherlands 2012. Arvutivõrgus: https://www.tilburguniversity.edu/upload/4bc14c6a-0c29-4556-b732-3b30fcba9c0e_wilthagen2012.pdf (14.01.2017).
47. T. Wilthagen. F. Tros. The concept of “flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets. – Transfer. European Review of Labour and Research, 01.05.2004.
48. University of Limerick. A Study on the Prevalence of Zero Hours Contracts among Irish Employers and their Impact on Employees. 2015. Arvutivõrgus: <https://www.djei.ie/en/Publications/Publication-files/Study-on-the-Prevalence-of-Zero-Hours-Contracts.pdf> (11.11.2016).

KASUTATUD ÕIGUSAKTID

Eesti õigusaktid:

1. Eesti Vabariigi põhiseadus.- RT I, 15.05.2015, 2.
2. Meretöö seadus.- RT I, 01.03.2017, 6.
3. Turvaseadus.- RT I, 30.12.2015, 54
4. Töölepingu seadus.- RT I, 07.12.2016, 12.
5. Vabariigi Valitsuse määrus Töötasu alammäära kehtestamine.- RT I, 22.12.2015, 51.
6. Võlaõigusseadus.- RT I, 31.12.2016, 7.
7. Võrdse kohtlemise seadus.- RT I, 06.07.2012, 22.

Soome õigusaktid:

8. Työaikalaki.- 9.8.1996/605.Arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työaikalaki> (01.03.2017).
9. Työsopimuslaki.- 26.1.2001/55. Arvutivõrgus:
[http://www.finlex.fi/fi/laki/haku/?search\[type\]=pika&search\[pika\]=työsopimuslaki&h=Hae&category\[\]=ajantasa&category\[\]=alkup&category\[\]=smur&category\[\]=kaannokset&all=on](http://www.finlex.fi/fi/laki/haku/?search[type]=pika&search[pika]=työsopimuslaki&h=Hae&category[]=ajantasa&category[]=alkup&category[]=smur&category[]=kaannokset&all=on) (01.03.2017).
10. Työturvallisuuslaki.- 23.8.2002/738. Arvutivõrgus:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=työturvallisuuslaki> (01.03.2017).

Iirimaa õigusaktid:

11. Organisation of working time act, 1997.- Number 20 of 1997. Arvutivõrgus:
<http://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html?q=working+time+act> (01.03.2017).

12. Protection of Employees (fixed-Term Work) Act 2003. Number 29 of 2003.
Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2003/act/29/enacted/en/print.html>
(01.03.2017).
13. Protection of employees (part-time work) act, 2001.- Number 45 of 2001.
Arvutivõrgus: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2001/act/45/enacted/en/html?q=part-time>
(01.03.2017).
14. Protection of employees (temporary agency work) act 2012.- Number 13 of 2012.
Arvutivõrgus:
<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/13/enacted/en/html?q=Temporary+Agency+Work>
(01.03.2017).

Euroopa Liidu õigusaktid:

15. Euroopa Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta.- L 14/9, 15. detsember 1997.
16. Euroopa Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICEF) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta.- L175/43, 28. juuni 1999.
17. Euroopa Nõukogu direktiiv 2001/23/EÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta.- L 82/16, 12. märts 2001.
18. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta.- L 299/9, 04. November 2003.
19. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta.- L 327/9, 19. november 2008.
20. Euroopa Nõukogu direktiiv, millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja töotervishoiu parandamise soodustamiseks.- L 206/19, 25. juuni 1991.

Rahvusvahelised normatiivmaterjalid:

21. International Labour Organization. Convention No 158. Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_8.shtml. (02.04.2017).
22. International Labour Organization. Recommendation No 198. Employment Relationship Recommendation, 2006. Kättesaadav: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (02.04.2017).
23. International Labour Organization. Recommendation No. 166. Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982. Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R166 (01.03.2017).

KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU

Direktiiv 2008/104/EÜ	Nõukogu direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta
Direktiiv 1999/70/EÜ	Nõukogu direktiiv 1999/70/EÜ tähtajalise töö kohta
Direktiiv 97/81/EÜ	Nõukogu direktiiv 97/81/EÜ osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta
Direktiiv 2003/88/EÜ	Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2003/88/EÜ tööaja korralduse kohta
ILO	Rahvusvaheline Tööorganisatsioon
MTööS	meretöö seadus
OWTA	Organisation of working time act
PS	Eesti Vabariigi põhiseadus
TAL	työaika laki
TLS	töölepingu seadus
TSL	työsopimuslaki
TurvaS	turvaseadus
VÕS	võlaõigusseadus

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Kaili Rätsepp (sünnikuupäev: 06.09.1981)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

“Väljakutsel põhineva töö kui paindliku töösuhte liigi õiguslik reguleerimine ja rakendamise võimalikkus Eesti õiguses”

mille juhendaja on Gaabriel Tavits,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 02.05.2017